

Závěrečná zpráva

ODVĚTVOVÁ ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI V OLOMOUCKÉM KRAJI

OBSAH	strana
1. Shrnutí	2
2. Účel a cíle analýzy	2
3. Postup a metody analýzy	2
4. Výsledky analýzy - Zpráva o výsledcích z průzkumu zaměstnavatelů	3
4.1 Základní charakteristiky průzkumu	3
4.2 Charakteristika souboru zaměstnavatelů	3
4.3 Předpoklady zaměstnavatelů o vývoji počtu pracovních míst v příštích 5 letech	7
4.4 Vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů u zaměstnavatelů	7
4.5 Názory a stanoviska na zaměstnávání absolventů škol	8
4.6 Názory a stanoviska na zaměstnávání žen pečujících o děti do 15 let věku	10
4.7 Názory a stanoviska na zaměstnávání osob nad 50 let věku	11
4.8 Názory a stanoviska na zaměstnávání zdravotně postižených osob	13
5. Registrované jednotky v Olomouckém kraji	16
5.1 Stručný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti	28
6. Závěr	30
7. Zdroje	31
PŘÍLOHY	32
Záznamový arch pro zaměstnavatele – dotazník	
Tabulkový záznam odpovědí zaměstnavatelů	
Zaměstnavatelé osob se ZP v Olomouckém kraji	

ZPRACOVALO :

Rozvojové partnerství **Regionální kompetence pro udržitelnou zaměstnatelnost**

ODPOVĚDNÝ ŘEŠITEL:

Okresní hospodářská komora Olomouc

Únor 2006



***Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti***

1. Shrnutí

Byla vytvořena mapa zaměstnavatelů v poměru k počtu zaměstnanců, zastoupení v teritoriu.

Na základě vypracování a doladění dotazníku a paralelní přípravy databáze byli osloveni zaměstnavatelé, s využitím všech metod tak, abychom obdrželi od reprezentativního vzorku dotazníky zpět pro další zpracování.

Dotazníky byly zaměřené na názory zaměstnavatelů, problematiku zaměstnávání cílových skupin, reálné i potřebné úrovně kvalifikace, budoucí vývoj firmy, odvětví a opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti ohrožených skupin.

Průzkumem se podařilo podchytit názory zaměstnavatelů, jejich hlavní činnosti, vlastnictví a místo působení.

Snad poprvé jsme se dovídali, jaký předpokládají zaměstnavatelé vývoj počtu pracovních sil v budoucích 5 letech, tím vlastně nepřímou vyjadřovali, jak celkově vidí budoucnost firmy – organizace.

Více jak 42% zaměstnavatelů očekává přiměřeně setrvalý stav, který se váže na pracovní a zakázkovou náplň firmy, v úzké vazbě na profese, lidské zdroje, a plánování jednotlivých oblastí.

2. ÚČEL A CÍLE ANALÝZY

Cílem je vytvořit přehled zaměstnavatelů s údaji o zaměstnanosti.

1. Zpracovat „mapu“ zaměstnavatelů v Olomouckém kraji.
2. Přehled zaměstnavatelů s údaji o zaměstnanosti.
3. Analýza údajů s ohledem na cílové skupiny.
4. Zpracování přehledu o zaměstnanosti cílových skupin.

3. POSTUP A METODY ANALÝZY

Cíle analýzy byly řešeny prvořadě vytvořením přehledu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a na jeho základě doplněním informací formou dotazníkového šetření respektujícího charakter vytvořené mapy zaměstnavatelů v kraji a následně zpracovaných databází. Byla provedena analýza statistických údajů z následujících pramenů:

- Český statistický úřad Olomouc
- Statistická ročenka Olomouckého kraje 2005 a ČR

Chybějící údaje byly došetřeny v terénu.

4. VÝSLEDKY ANALÝZY

ZPRÁVA O VÝSLEDKÁCH Z PRŮZKUMU ZAMĚSTNAVATELŮ

4.1 Základní charakteristiky průzkumu

4.1.1 Cíl průzkumu

Pomocí hloubkově zaměřené sondy realizované u hlavních skupin zaměstnavatelů získat:

- a) všestranně směřované názory zaměstnavatelů na problematiku zaměstnávání čtyř cílových skupin projektu
- b) orientační přehled o realitě vzdělávání zaměstnanců a pohledech a problematice v rozvoji lidských zdrojů
- c) názory zaměstnavatelů na budoucí vývoj jejich organizace
- d) náměty zaměstnavatelů na potřebné intervence pro zlepšení zaměstnatelnosti čtyř cílových skupin projektu

4.1.2 Technika provedení průzkumu

Základní oporou pro provedení průzkumu byl záznamový arch postihující podrobně problematiku vážící se k cíli průzkumu (viz příloha - záznamový arch). Druhou zásadní oporou byl sofistikovaně provedený výběr zaměstnavatelů tak, aby celkový vzorek postihl:

- a) všechny hlavní zaměstnavatelské skupiny v Olomouckém kraji
- b) adekvátní zastoupení zaměstnavatelů v okresech, event. v mikroregionech Olomouckého kraje.

Vlastní provedení průzkumu sledovalo klíčový záměr – postihnout názory zaměstnavatelů do hloubky (tzn. sondážně). Proto byly prioritně voleny rozhovory – ať již přímé nebo telefonické – po předchozím zaslání záznamového archu. Pouze malá část informací byla získána e-mailovým kontaktem.

Terénní šetření proběhlo v období leden – únor 2006 a proto reflektuje výrobní, ekonomickou, organizační a personální situaci zaměstnavatelů v tomto období.

4.2 Charakteristika souboru zaměstnavatelů (ke kapitole se vztahují tabulky č. 1 – 8 v příloze)

4.2.1 Velikost souboru, typ respondentů

Celkem bylo kontaktováno 37 zaměstnavatelů. Z toho 26 s hlavním sídlem v Olomouckém kraji a 11 mimo kraj (s určitými vazbami na Olomoucký kraj – např. využívání služeb společností působících v OK). V některých částech budeme

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

popisovat a interpretovat výsledky za oba podsoubory odděleně, zaznamenávat rozdíly a tím konkretizovat specifika OK, v jiných částech (tam, kde se nejedná o zaznamenané rozdíly) jako jeden soubor.

Důraz na získání kvalifikovaných a hodnověrných názorů zaměstnavatelů (viz Cíl průzkumu) vyvolal potřebu kontaktovat jako respondenta osobu, která má v realitě organizace patřičný přehled a disponuje také strategickými informacemi (někdy byli respondenti z jedné organizace z tohoto důvodu zdvojeni). V souboru respondentů se tak vyskytli především ředitelé společností a personální ředitelé (náměstci, vedoucí), jednatele společnosti, předseda představenstva, event. majitelé firem. V každém případě se jedná o respondenty, kteří povahou své funkce naplnili zásadní záměr celého průzkumu a tím jej lze považovat za relevantní.

4.2.2 Povaha hlavních činností kontaktovaných zaměstnavatelů a odvětví působení

Z tabulky č. 2 (v příloze) je zřejmé, že převahu v souboru tvoří organizace výrobní širokého rozpětí (od výroby cukrovinek a těstovin až po výrobu těžkého strojírenství, včetně stavebnictví). To odpovídá celkové zaměstnavatelské struktuře, ale zároveň je tento typ organizací „zásobárnou“ pro vznik nových pracovních míst. Zastoupeny jsou dále služby různého druhu, obchodní společnost, lázeňství, distribuce a výroba vody, vzdělávání, výstavnictví, doprava a zdravotní péče. V souboru chybí především složky obrany obyvatel a veřejná správa – s těmito skupinami budeme pracovat v dalším průběhu projektu, neboť se ukázalo, že pro kontakt s nimi je nutné volit specifické techniky, které budou vyvinuty.

Předmětem zkoumání byla vedle hlavní činnosti zaměstnavatele také vedlejší – event. další činnost, která může přinést další zaměstnanecké příležitosti. Ukázalo se ale, že je v profilu organizací zastoupena minimálně a když, tak se orientuje na rozvinutí hlavní činnosti, u výrobních společností na obchod.

4.2.3 Právní formy, vlastnický sektor a místo působení

Z hlediska vlastnictví se až na dva případy (státní a krajský) jedná o sektor soukromý.

V souboru odpovídalo 20 zástupců akciových společností, 14 zástupců společností s ručením omezením, jeden představitel komanditní společnosti a 2 příspěvkové organizace.

Necelých 30% z dotázaných zaměstnavatelů má sídlo organizace v Olomouci, 1 má v Olomouci pouze organizační jednotku – závod (provozovnu), 8% sídlí v okrese Přerov, 14% v okrese Šumperk, 6% v okrese Jeseník, 8% v okrese Prostějov. Je podstatné, že se podařilo naplnit cíl – získat informace ze všech okresů Olomouckého kraje. Zbývajících zhruba 30% se rekrutuje z jiných okresů mimo kraj, ale jak již bylo zmíněno, s vazbami, které také vytvářejí – byť ne zásadní – zaměstnanecké možnosti.

4.2.4 Celková zaměstnanost a zaměstnanost cílových skupin

Počty zaměstnanců u dotazovaných zaměstnavatelů v OK

Typ organizace	Počet organizací	Charakteristiky (obecné, nevztahují se k typům organizace)
malý podnik 1-50 zaměstnanců	6	Průměrný počet zaměstnanců v celém souboru: 474,5
střední podnik 51 – 250 zaměstnanců	7	Nejmenší počet zaměstnanců v souboru: 10
velký podnik 251 a více zaměstnanců	13	Největší počet zaměstnanců v souboru: 1914
Celkem	26	

Počty zaměstnanců u dotazovaných zaměstnavatelů mimo OK

Typ organizace	Počet organizací	Charakteristiky (obecné, nevztahují se k typům organizace)
malý podnik 1-50 zaměstnanců	1	Průměrný počet zaměstnanců v celém souboru: 724,8
střední podnik 51 – 250 zaměstnanců	0	Nejmenší počet zaměstnanců v souboru: 20
velký podnik 251 a více zaměstnanců	10	Největší počet zaměstnanců v souboru: 1500
Celkem	11	

Řešitelé projektu si jsou vědomi významu malých a středních podniků v dnešním evropském ekonomickém prostoru a jejich potenciálu pro snižování míry nezaměstnanosti obecně i v jednotlivých regionech a lokalitách. Nicméně je neopomenutelnou skutečností, že velké podniky (organizace) mají silnější potenciál (daný ekonomicky, obchodně-manažersky, technologicky aj.) pro případné vstřebávání většího počtu zaměstnanců a proto považujeme dále prezentované názory malých a středních organizací na straně jedné a velkých na straně druhé významově za rovnocenné.

Podíl zaměstnanosti cílových skupin v kontaktovaných organizacích

Lokalizace	Ženy	Zaměstnanci do 30 let věku	Zaměstnanci nad 50 let věku	Osoby se zdravotním postižením
Olomoucký kraj	průměr zastoupení: 38% rozptyl hodnot: 6% - 85%	průměr zastoupení: 21% rozptyl hodnot: 4% - 74%	průměr zastoupení: 29% rozptyl hodnot: 6% - 46%	průměr zastoupení: 5% rozptyl hodnot: 1,4% - 28%
Mimo Olomoucký kraj	průměr zastoupení: 39% rozptyl hodnot: 7% - 60%	průměr zastoupení: 18% rozptyl hodnot: 0 - 40%	průměr zastoupení: 14% Nedůvěryhodné! rozptyl hodnot: 0 - 35%	průměr zastoupení: 12% rozptyl hodnot: 0 - 55%

Z tabulky je zřejmé, že z projektem sledovaných čtyř cílových skupin je největší podíl zaměstnaných žen a osob nad 50 let věku. Skupina zaměstnaných žen sice nekopíruje její zastoupení v demografické struktuře podle pohlaví přesně, ale na druhé straně se od ní neodchyluje dramatickým způsobem.

Zastoupení zaměstnanců nad 50 let je nadprůměrné, vezmeme-li v úvahu, že se jedná o věkovou kohortu od 50 do 62 let, která tvoří zhruba ¼ věkové kohorty zaměstnaných v celé populaci. (Zastoupení této skupiny u organizací mimo Olomoucký kraj považujeme za nedůvěryhodné – už proto, že zástupci čtyř velkých společností neuvedli konkrétní údaje o strukturách svých zaměstnanců.)

Zastoupení osob do 30 let věku je nízké i z toho důvodu, že se jedná o stejně velkou kohortu (12 let) jako u osob nad 50 let. Důvody jsou při nejmenším dva: jednak nižší zastoupení této skupiny v populaci obecně (početně slabší populační ročníky), ale především vyšší nezaměstnanost absolventů, která je v oficiálních statistikách zkreslována vyčleňováním skupiny ze statistického vykazování nezaměstnaných.

Zastoupení zdravotně postižených osob ve vzorku je poměrně vysoké, ale důvěryhodnost tohoto údaje bude ověřována dalšími kroky. A navíc: zatímco u prvních třech analyzovaných skupin bude při hledání strategických zásahů kladen důraz na intervence skupinové, u osob se zdravotním postižením bude akcentován individuálnější přístup už z toho důvodu, že tato skupina je vnitřně dále silně diferencovaná.

4.3 Předpoklady zaměstnavatelů o vývoji počtu pracovních míst v příštích 5 letech (ke kapitole se vztahuje tabulka č.9 v příloze)

Respondenti se k dané otázce ze zcela pochopitelných důvodů vyjadřovali v poloze jisté neurčitosti: „možná-asi“. Přesto ale zřetelně vystihli 5 možných variant vývoje, ze kterých u organizací v Olomouckém kraji jednoznačně převažuje, že situace zůstane stejná, navíc žádný z představitelů organizace v OK nevyjádřil, že dojde k výraznému poklesu pracovních míst.

Typ vývoje pracovních míst	Olomoucký kraj (uvedeno v %)	Mimo Olomoucký kraj (uvedeno v %)
Výrazný nárůst	11,5	27
Mírný nárůst	23	27
Zůstane stejné	42,5	27
Mírný pokles	23	9,5
Výrazný pokles	0	9,5
Celkem	100	100

Přiřadíme-li jednotlivým typům vývoje váhy: 2 (výrazný nárůst), 1 (mírný nárůst), 0 (zůstane stejné), -1 (mírný pokles), -2 (výrazný pokles), pak jsou výsledky v obou podsouborech stejné (hodnota 6) a svědčí o tom, že převládá názor o pozitivním vývoji počtu disponibilních pracovních míst. Svá optimistická tvrzení opírají respondenti především o tyto skutečnosti: roste obrát, existuje nový projekt, rozšíření provozu, event. výroby, roste poptávka po komoditě.

4.4 Vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů u zaměstnavatelů (ke kapitole se vztahují tabulky č.13-14 v příloze)

Rozvoj lidských zdrojů v organizaci má řadu součástí (nástrojových částí), z nichž se tento komplexní významný proces skládá. Předmětem průzkumu bylo poznat a následně posoudit, zda a případně do jaké míry je organizace implementují.

Součást rozvoje lidských zdrojů	Podíl organizací v OK, které součást implementují (uvedeno v %)	Podíl organizací mimo OK, které součást implementují (uvedeno v %)
Plánování budoucích potřeb lidských zdrojů	73	100
Je zpracována strategie řízení lidských zdrojů	54	73
Existuje analýza potřeb vzdělávání zaměstnanců	73	82
Jsou zpracovány plány vzdělávání zaměstnanců	85	82
Zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu	73	27

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Zaměstnávání na dobu určitou	92	91
Výkon práce v domácnosti	11	9
Pružná pracovní doba	61	91

Je zřejmé, že podstatná část oslovených organizací pracuje s nástroji, které vedou k efektivnímu rozvoji lidských zdrojů (výjimkou je jen strategie řízení lidských zdrojů v OK, ale tato absence má v našich podmínkách všeobecnou platnost).

Pozitivním zjištěním je vysoký podíl zpracovaných plánů vzdělávání, méně pozitivním pak zaměstnávání na dobu určitou.

Hodnotící komentář k výkonu práce v domácnosti a pružné pracovní době neuvádíme, protože i s vědomím, že se jedná o moderní formy organizace práce, je třeba si uvědomovat jejich omezenou uplatnitelnost v provozních podmínkách.

Dvě organizace v Olomouckém kraji mají vlastní školicí středisko mimo podnik, devět (tj.34%) přímo v podniku.

Vlastním zařízením pro děti zaměstnanců nedisponuje nikdo z oslovených (v OK i mimo něj), čtyři zaměstnavatelé (15%) v Olomouckém kraji mají bezbariérové přístupy a pět (19%) rovněž v OK chráněnou dílnu, resp. zvláštní pracoviště pro zdravotně postižené osoby.

4.5 Názory a stanoviska na zaměstnávání absolventů škol

(ke kapitole se vztahují tabulky č.24-27 v příloze)

4.5.1 Jaké typy a v jakých profesích jsou absolventi nejčastěji zaměstnáváni

Významným sdělením k této otázce je fakt, že 30% respondentů (z celého souboru) na tuto otázku neodpovědělo nebo uvedlo, že „příliš“ absolventy nezaměstnávají. Je to důkaz toho, že uvedená skupina patří na trhu práce mezi proscribované (což je ostatně potvrzeno i údaji v subkapitole 4.2.4). Výjimečně (8%) je uváděno, že prvními pozicemi absolventů jsou pozice asistentské.

Ve všech ostatních případech se týká o sdělení, že absolventi jsou do zaměstnání přijímáni a to na standardní pozice související s typem – druhem zaměstnavatele a úrovní a zaměřením vzdělání uchazeče – absolventa . Tato situace je vlastní 60% zaměstnavatelů.

Na otázku, jaké typy absolventů se o zaměstnání ucházejí, odpovídali respondenti v převážné míře, že ti, kteří „ladí“ s profilem zaměstnavatele, jeho odvětvovým zaměřením. Jen v jednom případě bylo uvedeno, že se ucházejí absolventi „bez praxe“ a hlavně „bez představy“, co by chtěli a měli dělat. To zase ukazuje na převážně racionální chování absolventů, které bývá v médiích často zpochybňováno.

Nejpodstatnějšími sděleními v této sérii dotazů byla ta, která odpovídala na otázku, proč některé uchazeče z řad absolventů nemohou zaměstnavatelé přijat – resp. co jim chybí.

Odpověděla jen necelá polovina dotázaných, ale to koresponduje s výše uvedeným zjištěním, že absolventy zaměstnávají, leč ne všechny.

Uchazeč neuspěje, není-li vyučen v patřičném oboru, nemá-li dále některé kvalifikační nadstandardy, které by umožnily jeho širší uplatnění (např. průkaz pro svařování). 11% dotázaných uvedlo to, o čem se v současnosti nejčastěji diskutuje – absolventům chybí praxe a dalších 8% deklaruje, že pocítili, že uchazeči nemají de facto o práci zájem. Jen jednomu ze zaměstnavatelů chyběla u uchazeče-absolventa jazyková vybavenost.

4.5.2 Co potřebují absolventi k tomu, aby byli lépe uplatnitelní

Uvedená otázka byla rozdělena na 4 části a respondenti byli vyzváni, aby důsledně posoudili každý ze čtyř aspektů – potřeb samostatně. Je třeba ještě připomenout, že respondenti posuzovali aspekt z hlediska své potřeby – nikoliv z potřeby uchazeče o zaměstnání – absolventa.

Lepší poradenství pro absolventy škol o možnostech zaměstnávání vidí jako užitečné jen pět zástupců organizací (13%) a z toho jen dva tuto potřebu konkretizovali: „dovědět se, jak se ucházet o zaměstnání“ a „poskytovat poradenství přímo z průmyslové oblasti“....aby uchazeči zřejmě věděli, o jaké prostředí se konkrétně jedná a zároveň jaké nabízí výhody a možnosti. Tento aspekt považujeme za velmi důležitý (i když se objevil v odpovědích ojediněle) a bude nutné jej zohlednit při tvorbě strategie i při konkrétních aktivitách s cílovými skupinami projektu.

Stejně ojediněle jako poradenství pro uchazeče zajímá zaměstnavatele to, jaké informace o vhodných pracovních příležitostech absolventi dostávají. Z toho mála uvádějí, že úřady práce poskytují v tomto ohledu dostatečné služby, navíc zmiňují efekt internetu a informování ve školách, především přes institut vzdělávacích poradců.

Jen o něco více se respondenti byli ochotni zamyslet nad tím, co by zvýšení zájmu absolventů o zaměstnání zvýšilo: uvádějí konkrétní exkurze v době studia a praxi v podnicích (především výrobních) jako nezbytnou součást vzdělávacího procesu.

Poslední skupina odpovědí této série vyvrací dojem, že by se zaměstnavatelé o podmínky uplatnění absolventů nezajímali. 73% z nich uvedlo řadu požadavků, které by absolventi měli splňovat a to především v oblasti vzdělanosti – kvalifikace. Jejich doslovný výpis je rozsáhlý a je uveden v tabulce č.26. Dominují v něm požadavky na lepší jazykové dovednosti, komunikační schopnosti, na práci s PC (? - ve společnosti přece panuje názor, že absolventi dnes již s PC pracují zcela bez problémů), ale i psaní „všemi deseti“. Z osobnostních vlastností jsou uváděny: loajalita k firmě, cílevědomost, umění se prosadit, flexibilita, iniciativa, zájem o práci a výsledky.

U dělnických a technických profesí je zmiňován především nízký zájem ze strany absolventů o tento typ pracovního zařazení.

4.5.3 Co je dále třeba udělat pro zvýšení zaměstnanosti absolventů

Škála opatření, kterou zaměstnavatelé uvádějí, není široká.

Uvádějí především: umožnit studentům praxi, snížit příspěvky v nezaměstnanosti, zapracovat obecně na zvýšení zájmu o manuální práci, více dotovat zaměstnavatele při zaměstnávání absolventů a především dát do souladu systém vzdělávání s potřebami praxe. Svou roli podle respondentů by měla sehrát i nová legislativa (je zřejmě míněna ta, která se zabývá vyplácením sociálních dávek všeho druhu).

4.6. Názory a stanoviska na zaměstnávání žen pečujících o děti do 15 let věku (ke kapitole se vztahují tabulky č.20 – 23 v příloze)

4.6.1 Jaké typy a v jakých profesích jsou nejčastěji zaměstnávány ženy pečující o děti do 15 let věku

O tom, že na zaměstnávání žen (i s dětmi, o které musí pečovat) existuje poněkud jiné stanovisko, než na zaměstnávání absolventů svědčí i fakt, že na otázku, jaké typy a v jakých profesích jsou nejčastěji zaměstnávány ženy pečující o děti, neodpovědělo pouze 15% respondentů (oproti 30% u absolventů).

Platí už výše zmíněné, že se jedná o profese relevantní typu zaměstnavatele a druhu kvalifikace a vzdělání uchazečky, ale nově se objevuje i podmínka odpovídajícího zdravotního stavu (tomuto problému bude třeba při tvorbě strategie OK věnovat samostatnou pozornost). Rejstřík ženami obsazovaných funkcí sahá od pomocných dělnic až po manažerky.

V návazných odpovědích se objevila (sice ojediněle) mimořádně významná informace, že při přijímání uchazeček o zaměstnání nemá zaměstnavatel na základě ochrany osobních údajů právo zjišťovat, zda má žena děti a jak staré. Tento aspekt bude zřejmě hrát do budoucna stále větší roli s růstem právního vědomí občanů a zřejmě jej také bude nutné v dalším postupu projektu zohlednit a „ošetřit“.

Uchazečky (řekněme ženy obecně) u zaměstnavatelů neuspějí nejčastěji proto, že není volné místo (a to je v dnešní době stanovisko důvěryhodné), nemají požadovanou profesi – kvalifikaci, samy se rozhodnou pro nenastoupení kvůli velké časové náročnosti pracovní pozice, kvůli směnnosti, práci v terénu nebo nerovnoměrnému rozložení pracovní doby. Vezmeme-li v úvahu poslední čtyři uvedené důvody, vyvstane významnost nových forem organizace práce, které by mnohé tyto bariéry odstranily.

4.6.2 Co potřebují ženy k tomu, aby byly lépe zaměstnatelné

Potřebu poradenství, lepšího informování, případně intervencí pro zvýšení motivace a zájmu o zaměstnání respondenti pro skupinu žen prakticky opomíjeli (resp. nevyplňovali příslušné části záznamového archu, přestože jiné byly vyplněny nad rámec stanoveného místa, což je také jeden z ukazatelů skutečného zájmu o realitu v praxi). Naopak se objevilo několik vyjádření ve smyslu, že v případě žen, které pečují o děti se nejedná o diskriminovanou a znevýhodněnou skupinu.

Pokud se jedná o zvýšení kvalifikace u žen s dětmi, jsou doporučovány jazykové dovednosti, PC, řidičský průkaz skupiny B, ale i lepší znalost českého jazyka. U osobnostních dispozic je hlavně zmiňována potřeba lepší komunikativnosti, asertivita, flexibilita, loajalita k firmě a ochota k dalšímu vzdělávání podle potřeb zaměstnavatele.

4.6.3 Co je dále třeba udělat pro zvýšení zaměstnanosti žen pečujících o děti do 15 let věku

Vzhledem k názorům prezentovaným v předcházejících subkapitolách nepřekvapí, že ani tato část odpovědí ze záznamového archu nepřinesla žádné podstatné informace a že jen potvrdila již dříve uvedená stanoviska, že ženy (ať už s dětmi nebo bez nich) jsou brány jako přirozená součást lidských zdrojů v kterékoliv organizaci.

Ojedinelé návrhy se objevily na zajištění možnosti péče o děti v pracovní době, na poskytování dotací na umístění dětí v jeslích a školkách, na zajištění péče v době nemoci dítěte.

4.7 Názory a stanoviska na zaměstnávání osob nad 50 let věku (ke kapitole se vztahují tabulky č.28-30 v příloze)

4.7.1 Jaké typy a v jakých profesích jsou osoby starší 50 let zaměstnávány

Odpovědi na danou sérii otázek se polarizují do dvou základních poloh:

- a) Více stanovisek vyjadřuje, že pro zaměstnávání u nich platí především požadavky na kvalifikaci a event. zdravotní stav (v případech, kdy konkrétní zdravotní omezení jsou překážkou pro určitou pracovní pozici). Tyto odpovědi v řadě případů nesou v sobě podtón: „proč se ptáte na takovou věc, to přece není problém a my tyto lidi běžně zaměstnáváme“ – (ostatně se to prokázalo i ve výše uvedených statistických údajích).
- b) Menší zastoupení, ale přece jen nezanedbatelné, mají odpovědi, které vyjadřují bariéry zaměstnatelnosti osob nad 50 let. Jsou uváděny následující:

- nevýhodné zákonné podmínky při propouštění (rozumí se nevýhodné pro, zaměstnavatele)
 - těžko tito lidé přivykají pracovnímu tempu
 - chybí jim potřebná kvalifikace nebo specializace
 - chybí jim zájem a už i de facto potřeba pracovat
 - nemají jazykové znalosti a schopnost ovládání PC
 - nemají už dostatečnou fyzickou zdatnost a tím dostatečnou výkonnost
 - nejsou ochotni se již dále vzdělávat.

4.7.2 Co potřebují osoby nad 50 let věku k tomu, aby byli lépe uplatnitelní na trhu práce

Podobně jako u popisu výsledků sondy týkajících se absolventů a žen s malými dětmi, ani u osob nad 50 let věku se zaměstnavatelé neuměli (?) – nechtěli(?) zabývat tím, co by zvýšilo zaměstnanost této skupiny pomocí intervencí poradenských, informačních nebo celkově motivačních.

Naopak důsledně a široce rozebírali potřeby skupiny v oblasti vzdělávání, zvyšování kvalifikace. Doporučují, aby se lidé nad 50 let věku zaměřili na zdokonalení:

- dovedností v používání informačních technologií
- aby celkově pečovali o svůj zdravotní stav, který jim zachová mobilitu
- aby trvale studovali
- aby se zdokonalovali v komunikaci v tom nejširším slova smyslu
- aby byli asertivní, flexibilní, loajální
- aby se snažili dosáhnout víceprofesnosti a univerzálnosti.

4.7.3 Co jiného udělat pro zvýšení zaměstnanosti osob nad 50 let věku

Tato otázka respondentům velmi rezonovala, neboť měli možnost se vyjádřit k tomu, co by pro ně jako zaměstnavatele mohla udělat státní a veřejná správa. Jedná se samozřejmě o všeobecně známé požadavky, ale uvádíme je pro úplnost:

- umožnit flexibilitu zaměstnaneckého poměru (známé diskuse nad novým Zákoníkem práce)
- snížit daňovou zátěž firem
- podpořit investiční pobídky (nesporně se jedná o podporu domácích subjektů)
- nabízet finančně nenáročné studijní programy pro ohrožené skupiny na trhu práce

- dotace pro znevýhodněné skupiny poskytovat delší dobu
- nezvyšovat věk odchodu do důchodu.

4.8 Názory a stanoviska na zaměstnávání zdravotně postižených osob (ke kapitole se vztahují tabulky č.15-19 v příloze)

Z odpovědí je zřejmé, že tato skupina osob patří k nejvíce nezaměstnatelné. I když mnoho zaměstnavatelů uvádí na jednom místě, že se nebrání zaměstnávat tyto osoby, je dále z odpovědí patrné, že se jedná často o předsudky vůči této skupině osob. Zaměstnavatelé automaticky předpokládají opakovanou dlouhodobou pracovní neschopnost, neschopnost odvádět dobrou práci. Dále nedostatečnou fyzickou zdatnost. Dalším problémem je nedostatečná kvalifikace a v neposlední řadě obtížná propustitelnost. Převážně nabízejí těmto lidem dělnické profese, automaticky předpokládají nekvalifikovanost.

Platí zde podobné bariéry jako u osob nad 50 let věku:

- **nevýhodné zákonné podmínky při propouštění (rozumí se nevýhodné pro zaměstnavatele)**
- nekvalifikovanost
- chybí jim potřebná kvalifikace nebo specializace
- chybí jim zájem a už i de facto potřeba pracovat
- nemají jazykové znalosti a schopnost ovládnutí PC
- nemají už dostatečnou fyzickou zdatnost a tím dostatečnou výkonnost
- pravidelná pracovní doba je někdy obtížná
- lidské bariéry
- architektonické bariéry

4.8.1 Co potřebují osoby se zdravotním postižením k tomu, aby byli lépe uplatnitelní na trhu práce

Podobně jako u popisu výsledků sondy týkajících se absolventů, žen s malými dětmi, a osob nad 50 let věku se zaměstnavatelé neuměli (?) – nechtěli(?) zabývat tím, co by zvýšilo zaměstnanost skupiny osob se zdravotním postižením pomocí intervencí poradenských, informačních nebo celkově motivačních.

Naopak důsledně a široce rozebírali potřeby skupiny v oblasti vzdělávání, zvyšování kvalifikace. Doporučují, aby se lidé ZP zaměřili na:

- zvyšování motivace k seberealizaci, zvyšování sebedůvěry

- dovedností v používání informačních technologií
- rekvalifikaci
- aby trvale studovali
- aby se zdokonaľovali v komunikaci v tom nejširším slova smyslu
- aby byli asertivní, flexibilní, loajální,
- aby se snažili dosáhnout více profesnosti a univerzálnosti
- samostatnost
- naučit se zodpovědnosti za svou práci, naučit se nezneužívat své postižení jako alibi.

4.8.2 Co jiného udělat pro zvýšení zaměstnanosti osob ZP

Tato otázka respondentům velmi rezonovala, neboť měli možnost se vyjádřit k tomu, co by pro ně jako zaměstnavatele mohla udělat státní a veřejná správa. Jedná se samozřejmě o všeobecně známé požadavky, ale uvádíme je pro úplnost:

- **na prvním místě by se mělo důsledně zaměřit na přípravu pro budoucí povolání osob ZP již ve vzdělávacích institucích**
- umožnit flexibilitu zaměstnaneckého poměru (známé diskuse nad novým Zákoníkem práce)
- možnost zkrácení či přerušované pracovní doby
- snížit daňovou zátěž firem, zvýhodnit firmy.
- změnu v ZP
- odstraňování bariér architektonických, dopravních i lidských.
- nabízet finančně nenáročné studijní programy pro ohrožené skupiny na trhu práce
- dotace pro znevýhodněné skupiny poskytovat delší dobu
- motivační programy pro osoby ZP
- rekvalifikační kurzy
- v neposlední řadě by se měla více do zaměstnávání ZP zapojovat veřejná správa(úřady atp.)

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

- podpořit samostatnou výdělečnou činnost ZP, která je v současné době velmi potlačena vzhledem ke změnám v legislativě z roku 2004 ohledně plateb na zdravotní a sociální pojištění.

V současnosti je situace taková, že i přesto, že plátcem za ZP, který je uživatelem PID (plný invalidní důchod) je stát, začne-li tato osoba podnikat, musí platit předepsanou částku ještě jednou. Tudíž dochází k dvojité platbě a zároveň k demotivaci pro podnikání. Pokud si uvedená osoba vydělá po zaplacení poplatků 500,- Kč je zřejmé, že ji to nemůže motivovat, aby podnikala.

**4.8.3 Přehled reálné situace zaměstnávání zdravotně postižených osob
(dále jen ZP)**

Druh chování organizace vůči ZP	Situace v OK (uvedeno v % z celkového počtu resp.z OK)	Situace mimo OK (uvedeno v % z celkového počtu resp. mimo OK)
Organizace plní předepsané kvóty zaměstnávání ZP	54	64
Zaměstnávání ZP se nahrazuje odvody	15	27
Zaměstnávání ZP se nahrazuje odběrem od výrobců zaměstnávajících ZP	58	55

V příloze této zprávy uvádíme pro ilustraci přehled klíčových zaměstnavatelů Olomouckého kraje, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

5. Mapa zaměstnanosti - registrované jednotky (firmy) v OK

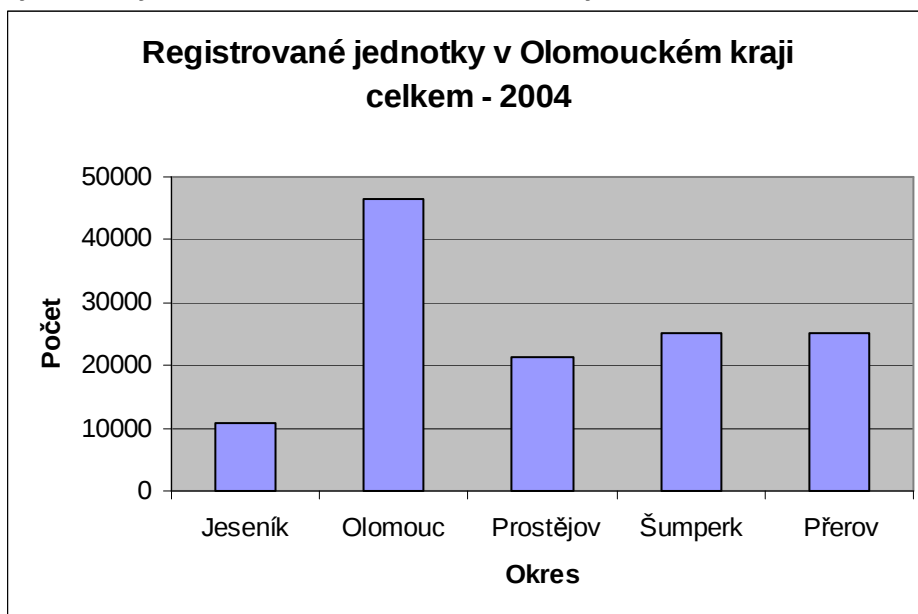
Okres	Ukazatel	Počet
Jeseník	Počet registrovaných jednotek	10966
Olomouc		46491
Prostějov		21413
Šumperk		25101
Přerov		25104
Olomouc	Zeměděl., lesnictví a rybolov	2858
Přerov		1983
Šumperk		2336
Prostějov		1961
Jeseník		1125
Šumperk	Průmysl	3700
Prostějov		3684
Přerov		3568
Olomouc		6178
Jeseník		1710
Jeseník	Stavebnictví	1622
Olomouc		4991
Prostějov		2278
Šumperk		3051
Přerov		2677
Olomouc	Doprava a spoje	1566
Přerov		895
Šumperk		1094
Prostějov		577
Jeseník		393
Šumperk	Obchod, pohostin., ubytování	7915
Prostějov		7247
Přerov		8909
Olomouc		16278
Jeseník		3346
Jeseník	Ostatní obchod.slужby	1575
Prostějov		3184
Šumperk		4065
Přerov		3983
Olomouc		9199
Jeseník	Veřej.správa, obrana a sociál.zabezpeč.	58
Prostějov		99
Šumperk		87
Přerov		113
Olomouc		237

Okres	Ukazatel	Počet
Jeseník	Školství a zdravotnictví	272
Olomouc		1549
Prostějov		616
Šumperk		680
Přerov		789
Olomouc	Ostatní veřejné a sociál.slужby	3635
Přerov		2187
Šumperk		2173
Prostějov		1767
Jeseník		865
Šumperk	Státní organizace	161
Prostějov		139
Přerov		190
Olomouc		269
Jeseník		77
Jeseník	Akciové společnosti	34
Olomouc		260
Prostějov		106
Šumperk		93
Přerov		137
Olomouc	Obchodní společnosti	3297
Přerov		1403
Šumperk		1147
Prostějov		1439
Jeseník		470
Šumperk	Družstevní organizace	60
Prostějov		179
Přerov		75
Olomouc		142
Jeseník		35
Jeseník	Finanční podniky	0
Olomouc		1
Prostějov		1
Šumperk		0
Přerov		0
Olomouc	Fyzické osoby	34693
Přerov		18488
Šumperk		19417
Prostějov		15415
Jeseník		8735

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

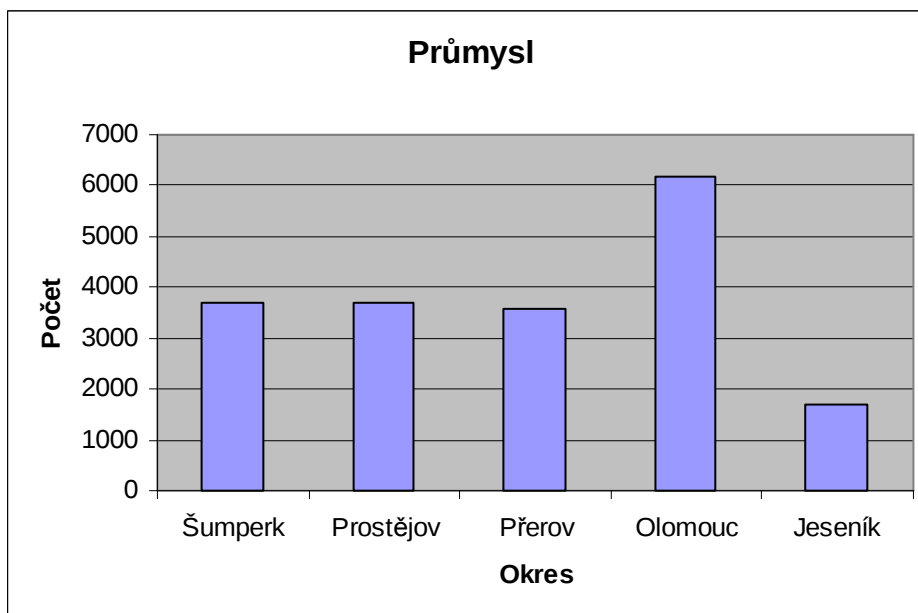
Okres	Ukazatel	Počet
Šumperk	Samostat. hospodařící rolníci	1337
Prostějov		1620
Přerov		1629
Olomouc		2206
Jeseník		568
Jeseník	Svobodná povolání	406
Prostějov		1046
Šumperk		1178
Přerov		1260
Olomouc		2296
Jeseník	Ostat.právní formy	602
Prostějov		1374
Šumperk		1690
Přerov		1898
Olomouc		3295

Na základě statistických údajů byl vyroben přehledný graf počtu registrovaných jednotek v jednotlivých okresech Olomouckého kraje.

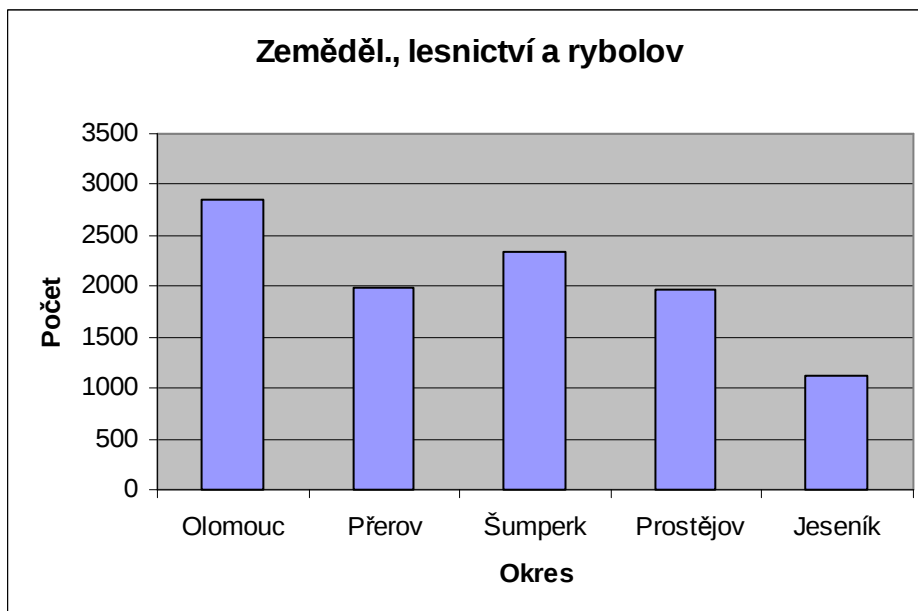


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Přehled registrovaných jednotek byl vypracován do grafu, který mapuje oblast průmysl.

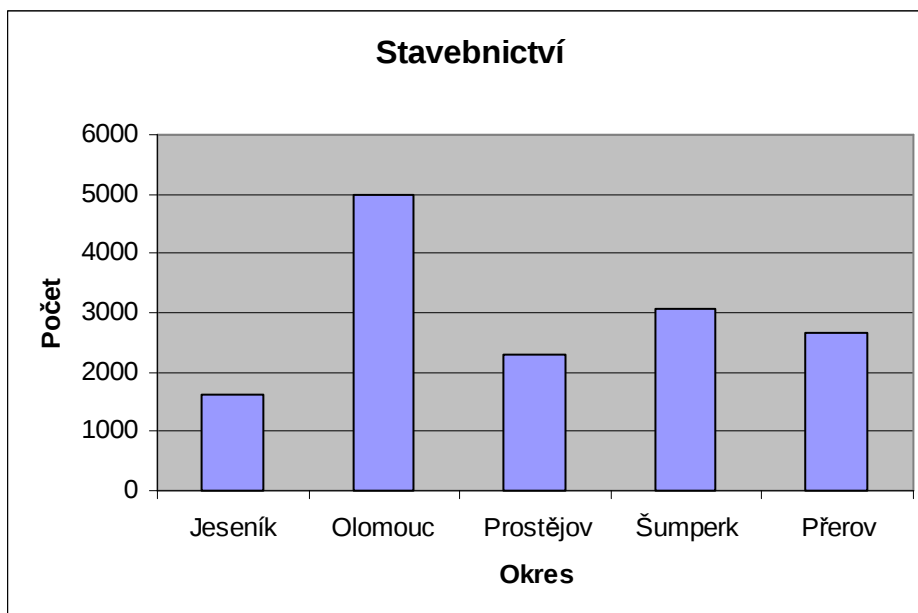


Následně uvedený graf mapuje počet registrovaných jednotek v oblasti zemědělství, lesnictví a rybolov v jednotlivých okrese Olomouckého kraje.

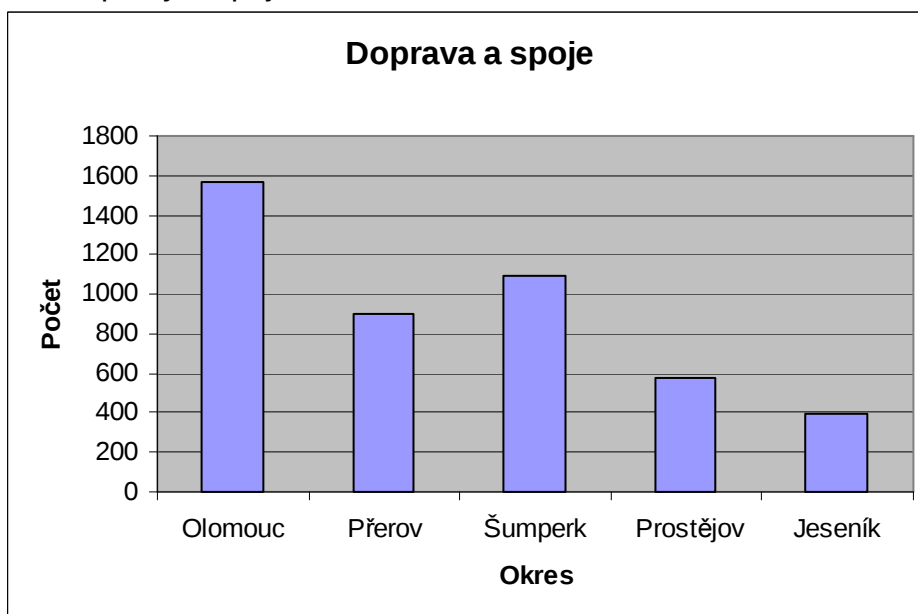


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Na základě statistických údajů má graf vypovídací schopnost počtu registrovaných jednotek ve stavebnictví.

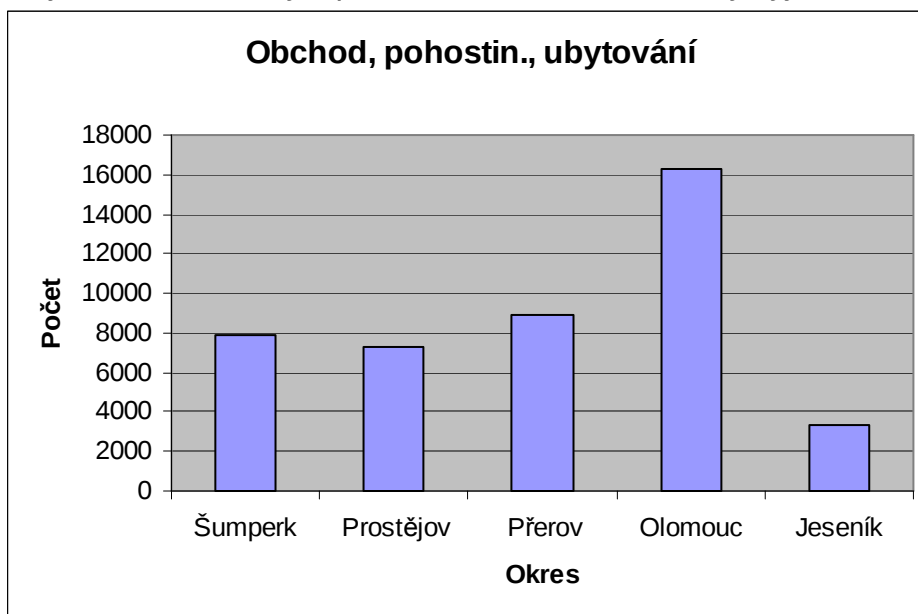


Stav v oblasti dopravy a spoje.

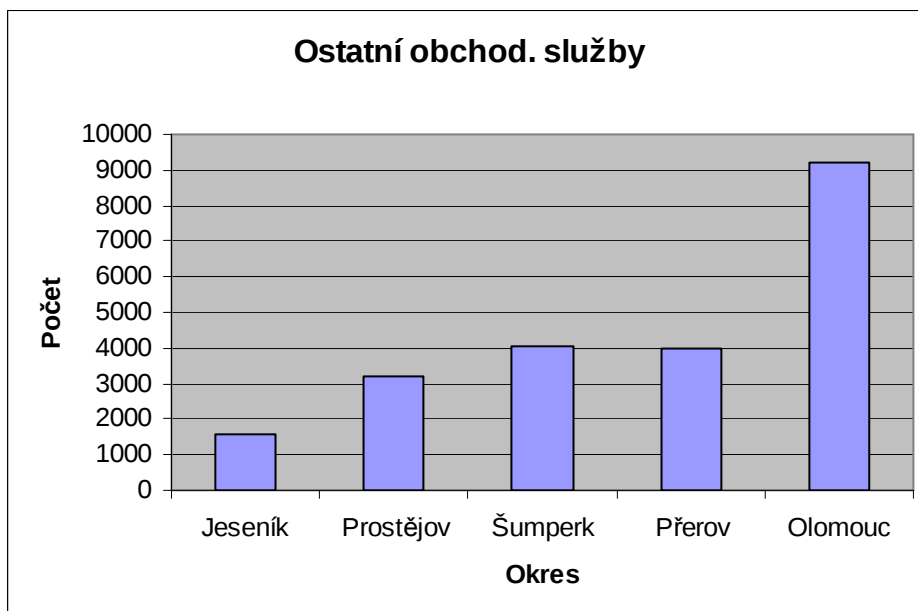


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Následující graf vystihuje stav v obchodu, pohostinství a ubytování, kde centrum kraje má dvojnásobné hodnoty v porovnání s ostatními okresy vyjma Jeseníku.

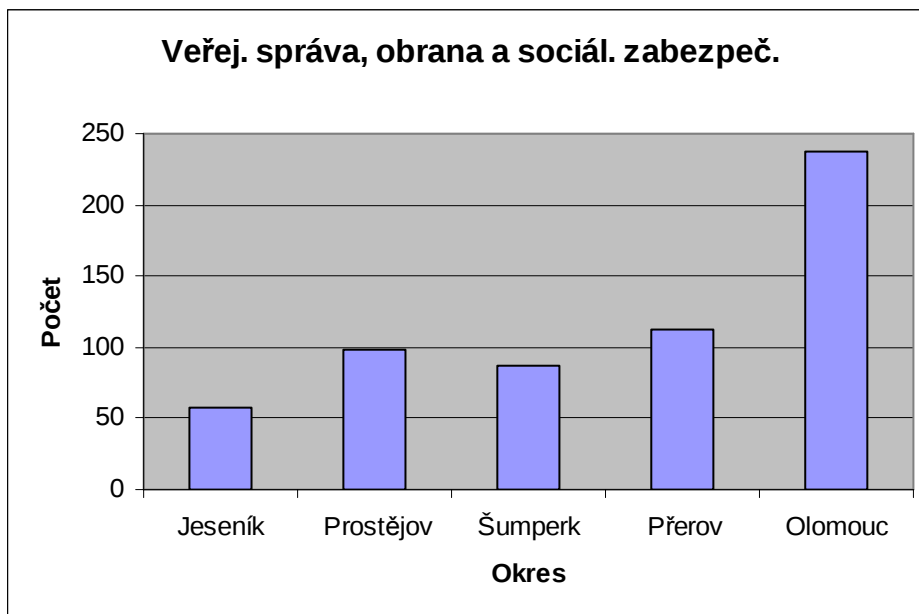


V této oblasti centrum kraje Olomouc vykazuje ještě větší rozdíly v porovnání s ostatními okresy.



**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Postavení centra kraje – Olomouc – je logické, neboť je zde soustředěna veškerá krajská správa.

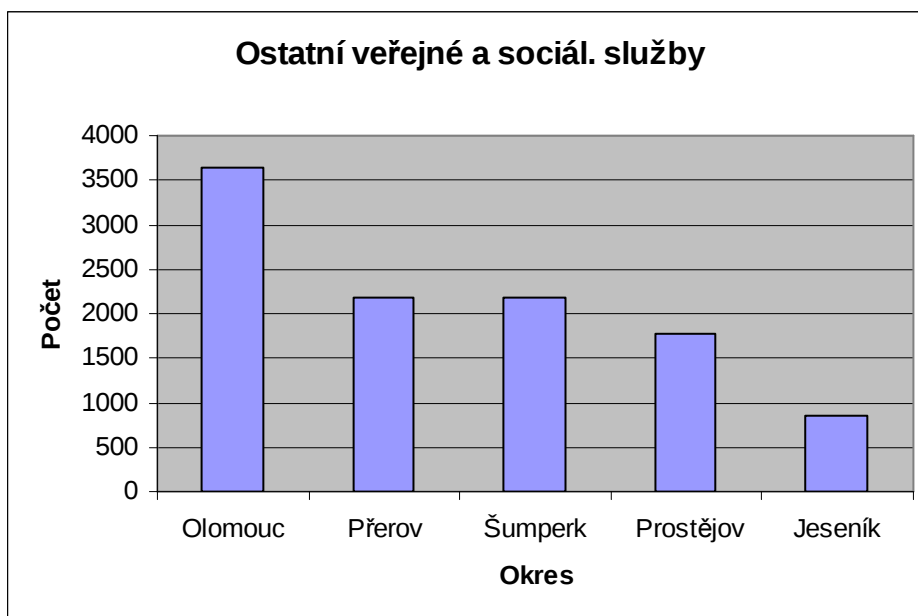


Olomouc je univerzitním městem a mnohaletým centrem vzdělanosti, takže zatím výrazně dominuje.

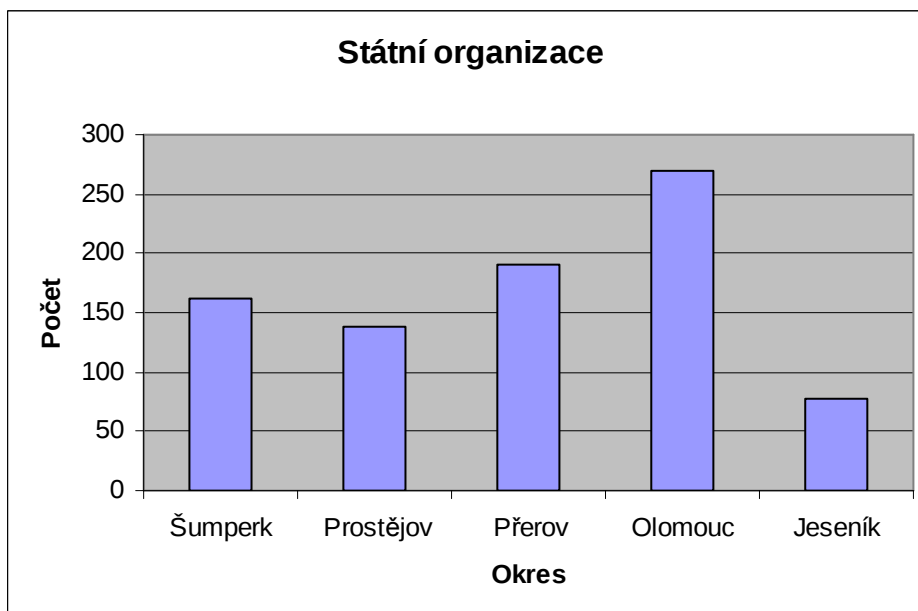


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

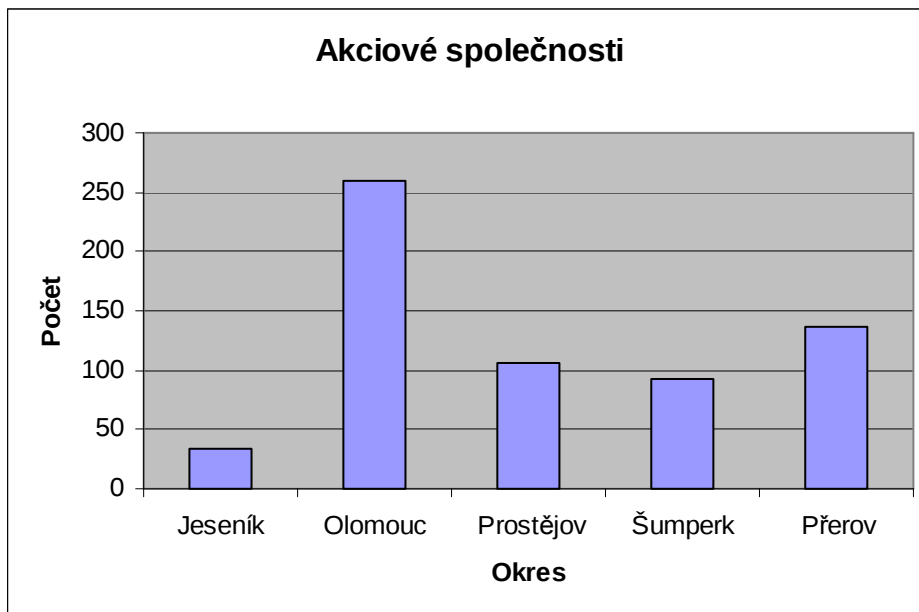
Na základě statistických údajů byl vypracován graf pro ostatní veřejné a sociální služby.



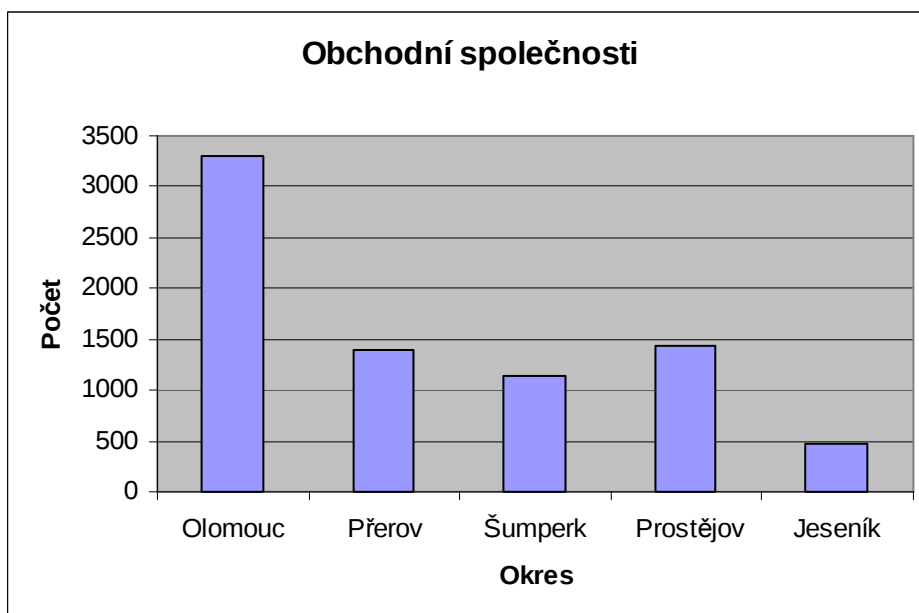
Graf vystihující porovnání státních organizací v jednotlivých okresech Olomouckého kraje.



Následující graf charakterizuje počty akciových společností v jednotlivých okresech.

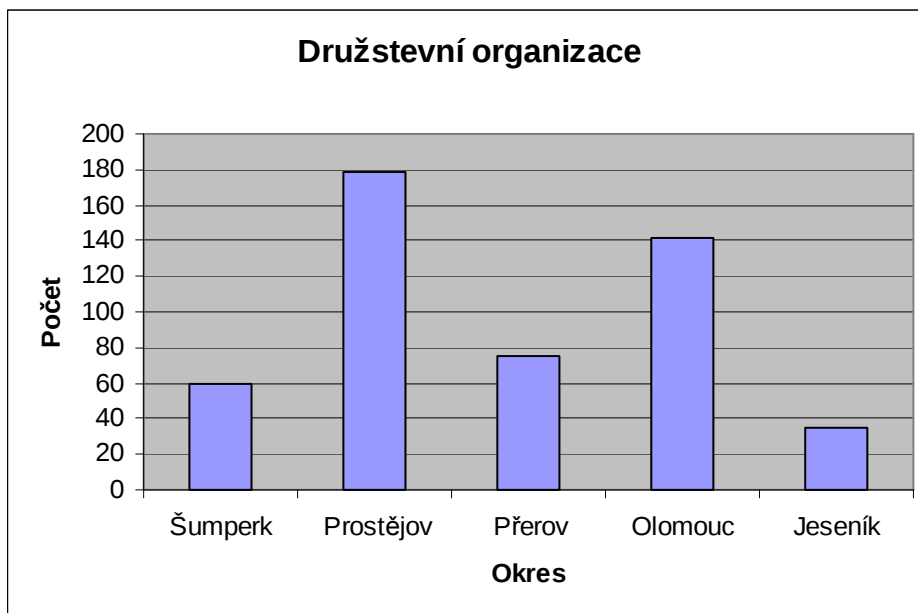


Následující graf charakterizuje počty obchodních společností v jednotlivých okresech.

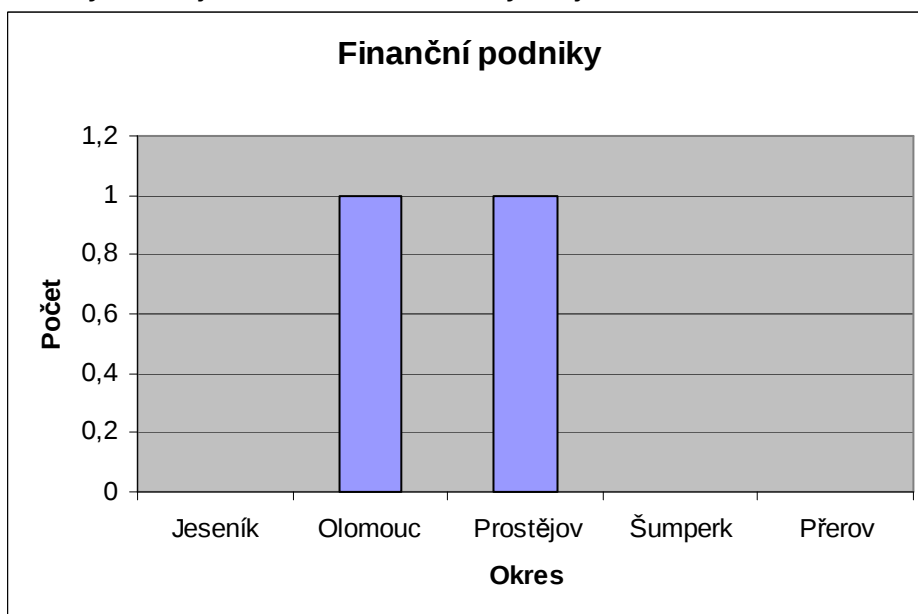


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Následující graf charakterizuje počty družstevních organizací v jednotlivých okresech, kde je dominující prvek okres Prostějov.

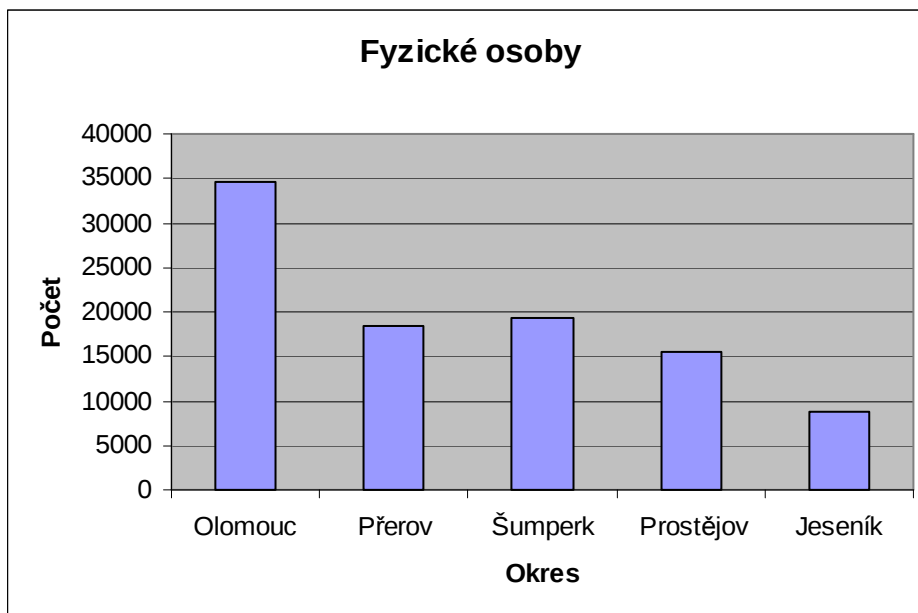


Graf finančních podniků nevystihuje přímo realitu s ohledem na detašovaná sídla centrální jednotlivých subjektů mimo Olomoucký kraj.

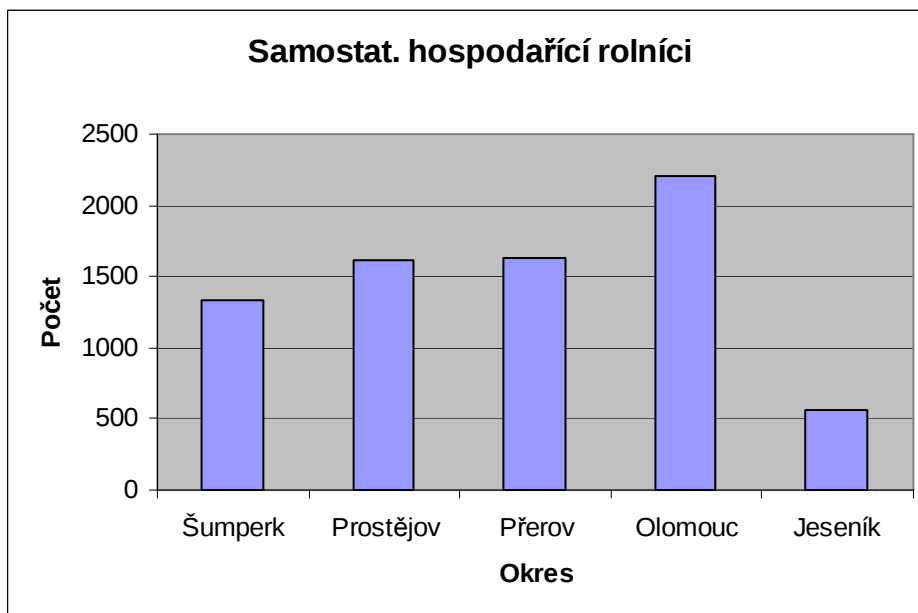


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Graf pro podnikající fyzické osoby odpovídá počtům obyvatelstva v jednotlivých okresech.

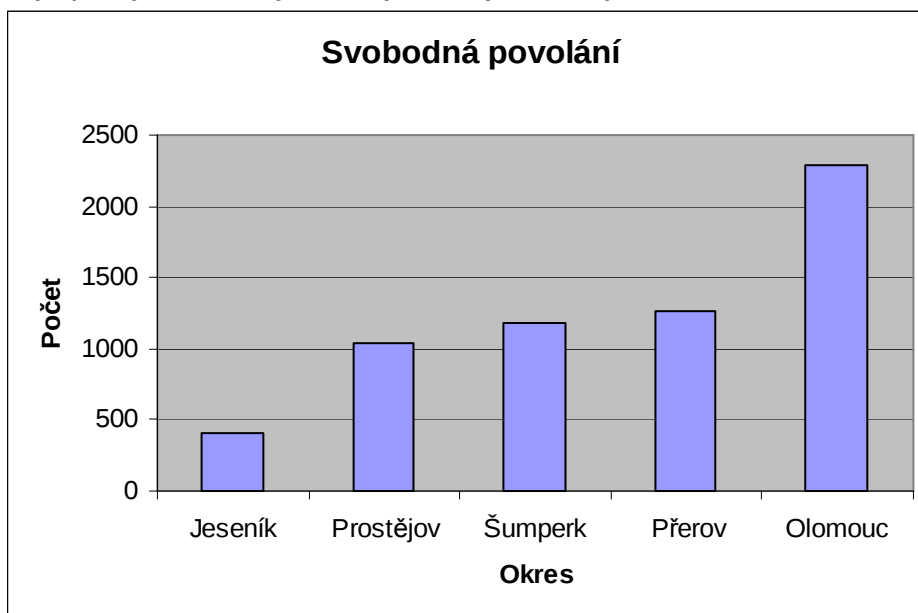


Graf samostatně hospodařících rolníků na Hané.

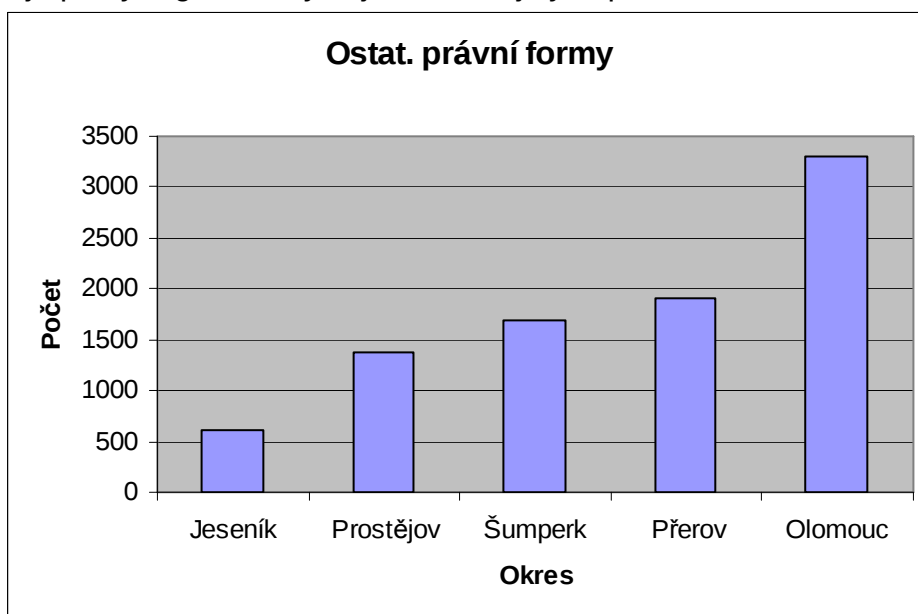


**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Graf vystihuje počty uměleckých subjektů v jednotlivých okresech.



Graf kopíruje počty registrovaných jednotek v jiných právních formách.



Podíl registrovaných jednotek v okresech OK podle jednotlivých odvětví
(uvedeno v %)

Odvětví- sektor	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Šumperk	Přerov	Celkem
Zemědělství, lesnictví a rybolov	11	28	19	23	19	100
Průmysl	9	33	19	20	19	100
Stavebnictví	11	34	15,5	21	18,5	100
Doprava a spoje	9	35	12	24	20	100
Obchod, pohostinství, ubytování	8	37	16,5	18,5	20	100
Ostatní obchod. služby	7	42	14	18,5	18,5	100
Veřejná správa, obrana a soc. zabezpečení	10	39	17	15	19	100
Školství, zdravotnictví	7	40	16	17	20	100
Ostatní veřejné a sociální služby	8	35	16	20,5	20,5	100
Státní organizace	10	32	16	19	23	100

5.1 Stručný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Výrazných změn zaznamenala struktura zaměstnaných podle jejich postavení v zaměstnání. Z velké části šlo o přesun v rámci kategorií podle postavení v zaměstnání. **Růst zaměstnanosti** se projevil **především ve skupině zaměstnanců**, jejichž počet se zvýšil proti 1. pololetí 2004 o 1,8 % (na 3 935,7 tisíc osob). **Pokračoval pokles počtu podnikatelů** - počet podnikatelů se zaměstnanci klesl o 4,6 % (na 178,8 tisíc) a počet podnikatelů bez zaměstnanců o 4,7 % (na 553,7 tisíc). Z kategorií zahrnutých do podnikatelského sektoru se zvýšil pouze počet pomáhajících rodinných příslušníků o 15,5 %. Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti přesto zůstává v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi EU1 nadprůměrný.

Zaměstnanost v 1. pololetí 2005 **poklesla pouze v primárním sektoru, a to o 5 %**. **Podíl** tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti **poklesl na 4,1 %**. **Nejvíce se zvýšil počet zaměstnaných osob v sekundárním sektoru - o 1,7 %**, s podílem **39,4 %** na celkové zaměstnanosti (ve stavebnictví vzrostla zaměstnanost jak absolutně, tak relativně, v 1. pololetí 2005 přibýlo 30,5 tisíc osob, tj. meziroční nárůst o 7,2 %, průměr jako celek zaznamenal minimální nárůst o 0,6 tisíc osob). **V terciárním sektoru**, kde je již zaměstnáno **56,5 %** pracovníků, **vzrostl počet osob o 0,7 %**.

Celková **míra zaměstnanosti** (obyvatelstva ve věku 15 – 64 let) měla hodnotu **64,4 %** a byla o 0,4 p.b. vyšší než v 1. pololetí 2004. **Míra zaměstnanosti žen zůstala na stejné úrovni, tj. 55,9 %**, míra zaměstnanosti **mužů** vzrostla o 0,8 p.b. na **72,8 %**, u **osob ve věku 55 – 64 let vzrostla na 44,1 %**, tj. o 1,6 p.b.

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce v 1. pololetí 2005 činil 530,0 tisíc osob, zatímco průměr za 1. pololetí 2004 byl o 17,6 tisíc osob vyšší. Počet registrovaných osob poklesl z 517,5 tisíc k 30. červnu 2004 na **489,7 tisíc k 30. červnu 2005**. Pohyb nezaměstnaných do a z evidence úřadů práce byl intenzivní - **počet nově hlášených uchazečů** o zaměstnání se snížil, na druhé straně byl **vyšší počet** těch, kteří z evidence odešli (ukončená evidence nebo vyřazení). **Výrazně se zvýšil počet uchazečů o zaměstnání vyřazených pro neplnění součinnosti s úřadem práce** (jako důsledek účinnosti nového zákona o zaměstnanosti). Zatímco v 1. pololetí 2004 bylo z tohoto důvodu z evidence ÚP vyřazeno 30,1 tisíc uchazečů o zaměstnání, v 1. pololetí 2005 již **41,7 tisíc osob**. Zvýšil se i počet volných pracovních míst hlášených na úřadech práce. Z rizikových skupin **se rozšířil počet i relativní zastoupení osob se zdravotním postižením** (k 30. 6. 2005 – 14,2 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání), **osob starších 50 let** (25,0 %), **dlouhodobě nezaměstnaných** (déle než 12 měsíců 43,7 %). Snížil se počet i podíl mladých lidí mladších 25 let (18,5 %). Zvýšilo se průměrné zastoupení žen mezi uchazeči o zaměstnání (51,0 %), z hlediska dosaženého vzdělání jsou stále nejpočetněji zastoupeni vyučení uchazeči o zaměstnání (39,8 %) a dále uchazeči bez ukončeného nebo se základním vzděláním (31,8 %).

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Od 1. října 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zpřísnil podmínky pro vedení uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadů práce, pro poskytování podpor v nezaměstnanosti. Zákon zároveň kromě stávajících nástrojů aktivní politiky zavedl i nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále jsou poskytovány dotace podnikům, které vytvoří nová pracovní místa v okresech s vysokou mírou registrované nezaměstnanosti. Tato opatření by měla přispět ke snížení regionálních rozdílů v nezaměstnanosti, k předcházení dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti ohrožených skupin obyvatelstva. Vliv těchto opatření se na vývoji zaměstnanosti a nezaměstnanosti začíná již projevovat.

Dlouhodobě se rozevírají nůžky mezi platy jednotlivých odvětví. Tradičně nejvyšší průměrné mzdy ve výši 39 237 Kč jsou v kategorii „finanční zprostředkování“. Naopak nejmenší mzdy jsou – také již tradičně – v oblasti „zemědělství, myslivost a lesnictví“ 12 820 Kč a „ubytování a stravování“ 12 757 Kč (údaje za 1. pololetí 2005). Důvodem neustále zpomalujícího růstu mezd u nás je především nízká inflace. Zaměstnavatelé si již na nízkoinflační prostředí zvykli a při mzdových vyjednáváních automaticky vycházejí z nízké inflace. Mírný růst mezd zase nevytváří žádný tlak na růst cenové hladiny. Porovnáme-li růst produktivity práce a reálných mezd, lze konstatovat, že růst mezd by mohl být i vyšší.

Problematický by byl pro ekonomiku teprve dlouhodobý růst mezd nad 4,5 % při zachování stávajícího růstu produktivity práce.

¹ V mezinárodních srovnáních EUROSTATu z roku 2004 pouze 7 z 25 zemí EU má vyšší podíl podnikatelů než ČR. Zde je nutné mít na zřeteli, že se jedná o celkový počet podnikatelů, přičemž značné procento podnikatelů v ČR podniká ve formě vedlejší činnosti – mimo svého hlavního zaměstnání.

6. ZÁVĚR

Je několik možných úhlů pohledu na danou problematiku. Připravujeme metodiky pro testování a zařazení, mohou se stát marnými, pokud si mladí zaměstnavatelé neuvědomí, že v současné době je produktivní věk 62 až 65 roků, tj. padesátník má před sebou ještě 12 až 15 roků produktivního života, což obnáší více jak 30% produktivního věku!!!

Pokud mladší věkové kategorie nechtějí tzv. „žít“ tyto padesátníky jako nezaměstnané, musí jim umožnit tvořit hodnoty. Jsou ze Švýcarska a USA známí tzv. manažeři-senioři, kteří jsou váženými příslušníky společnosti, která si jich váží a umožňuje jim předávat jejich zkušenosti do pracovního procesu. Není to zvykem u nás!

Uvědomme si, že padesátníci jsou časově flexibilní, bez větších závazků a břemen, s možností využití vzdělání, zkušeností, praxe. Samozřejmě, pokud jsou použitelné a využitelné. Pracují často za zlomek mzdy, než by byl ochoten pracovat junior.

Dále průměrný věk v ČR se zvýšil pouze díky snížené porodnosti a snížené kojenecké úmrtnosti, nikoli skutečnému dožitému věku, což lze považovat za statistický trik.

Mládí není zásluhou, mladí byli všichni. Vždyť současnou mladou generaci čeká snad ještě příkřejší přístup od jejich nástupců.

Téměř podobná je situace u matek s dětmi /do 15 let/. Děti bývají nemocné – všechny! I my bývali nemocní. Zde se naskytá hned několik možností, jak se společnost vypořádá s populační křivkou.

Zdravotně postižení spoluobčané mají specifické postavení. Podle neoficiálního názoru řady podnikatelů jsou tzv. ochranná opatření Zákoníku práce kontraproduktivní, neboť zaměstnat člověka se ZP, kterého nemohu později z jakéhokoliv důvodu propustit? To jej raději nezaměstná vůbec! Tato opatření vyvolávají přímo opačný efekt.

Nabízí se řada dalších otázek, jako zavinění stavu, zneužívání situace, produktivita aj. Poslední věta se dotýká všech ohrožených skupin.

Snad jak mi říkal jeden Brit: „...a máte u vás morální a mravní kodex??“. Nemáme! Absence kodexu může být i příčinou nezvládnuté legislativy a mnoha situací.



***Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti***

7. Zdroje:

- Centrum pro regionální rozvoj ČR *Integrovaný regionální informační systém* [online], Praha, listopad 2005. Dostupný z www URL: <http://www.iriscrr.cz>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2005*, Praha, říjen 2005.

PŘÍLOHY – ZÁZNAMOVÝ ARCH PRO ZAMĚSTNAVATELE – DOTAZNÍK

Průzkum zkušeností s ohroženými skupinami (Záznamový arch – dotazník pro zaměstnavatele)

IDENTIFIKAČNÍ ZNAKY ORGANIZACE

Název organizace

Název organizace	
Sídlo, adresa	
Respondent, jeho funkce, kontakt (tel., mail)	
Další respondent, jeho funkce, kontakt (tel., mail)	
Další informace může poskytnout (jméno, funkce, kontakt)	
Povaha hlavní činnosti organizace (výroby, služeb apod.)	

Okres, ve kterém organizace působí

Okres	Sídlo organizace	Organizační jednotky v dalších okresech
Jeseník	1	1
Olomouc	2	2
Prostějov	3	3
Přerov	4	4
Šumperk	5	5
Mimo OK	6	6

Odvětví, ve kterém organizace působí

Zemědělství, lesnictví	1
Průmysl	2
Stavebnictví	3
Doprava, spoje	4
Obchod, pohostinství	5
Služby	6
Veřejná správa, obrana	7
Zdravotnictví, školství	8
Jiné	9

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Podrobnější údaj o odvětví , ve kterém organizace působí (zaměření její činnosti, např. druh průmyslu, služeb)

Hlavní činnost:	
Vedlejší činnost:	
Vedlejší činnost:	

Právní forma organizace

1	Akciová společnost
2	s.r.o. , o.s., v.o.s.
3	OSVČ se zaměstnanci
4	Rozpočtová organizace
5	Nezisková organizace, nadace
6	Státní podnik
7	Družstvo
8	Jiná (jaká):

Sektor

1	Soukromý
2	Státní
3	Družstevní
4	Neziskový

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

FAKTA O ORGANIZACI

Údaje o struktuře zaměstnanců Stačí přibližné počty nebo podíly!	Počet nebo %
Přibližný počet zaměstnanců	
Podíl žen	
Podíl zaměstnanců věku do 30 let	
Podíl zaměstnanců ve věku nad 50 let	
Podíl zaměstnanců ZP	

Jaký vývoj počtu pracovních míst ve Vaší organizaci předpokládáte asi v horizontu 5 let? (Stačí, když jenom naznačíte tendenci.)

Počet prac. míst v naší organizaci		V souvislosti s tím, že:
Možná značně vzroste	1	
Možná mírně vzroste	2	
Asi zůstane stejný	3	
Možná mírně klesne	4	
Možná značně klesne	5	

Které profese jsou ve Vaší organizaci klíčové?

Klíčovými profesemi rozumíme takové, které jsou nejdůležitější pro úspěšný chod organizace a zároveň se vyskytují nejčastěji – zastávají je největší počty zaměstnanců!

V současné době jsou klíčovými profesemi:		Předpokládáme, že asi za 5 let budou u nás klíčovými profesemi:	
Profese	Poznámka - specifikace	Profese	Poznámka - specifikace
1)		1)	
2)		2)	
3)		3)	

Jaké profese nejvíce hledáte na trhu práce obtížně?

Profese:	S kvalifikačními požadavky:

A jaké profese Vám uchazeči často nabízejí, ačkoliv jsou pro Vás nepotřebné?

1)
2)
3)

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

4)

Vybavení organizace

Zařízení:	ano	ne
Vlastní školicí středisko – mimo podnik		
Školicí středisko v podniku		
Vlastní zařízení pro péči o děti zaměstnanců (jaké):		
Bezbariérové přístupy pro zaměstnance ZP		
Chráněná dílna, zvláštní pracoviště pro ZP		

Řízení lidských zdrojů v organizaci

Postup, který se uplatňuje:	ano	ne
Plánování budoucích potřeb lidských zdrojů		
Je zpracována strategie řízení lidských zdrojů		
Analýza potřeb vzdělávání zaměstnanců		
Plány vzdělávání zaměstnanců		
Zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu		
Zaměstnávání na určitou dobu (i mimo rámec zkušební doby)		
Někteří zaměstnanci mohou vykonávat práce v domácnosti		
Pružná pracovní doba		
Profese s pružnou prac. dobou: (jaké?)		

ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZP

Situace v zaměstnávání ZP	ano	ne
Organizace plní předepsané kvóty zaměstnávání ZP (zaměstnává předepsaný podíl ZP)		
Zaměstnávání ZP se nahrazuje odvody		
Zaměstnávání ZP se nahrazuje odběrem od výrobců, zaměstnávajících ZP		
Jiná možnost (jaká)		

Na zaměstnávání ZP u nás panuje názor, že:

Jaká je situace v jejich zaměstnávání u Vás?

Jaké typy osob ZP se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte? V jakých profesích?	Proč některé nemůžete zaměstnat? V čem je s nimi hlavní problém? Co jim chybí?
Jsou to zpravidla:	Typ – profese:	Požadovaná profese – důvod:

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

--	--	--

Co potřebujete k tomu, aby se osoby ZP mohly u vás více uplatňovat?

V oblasti:	Doporučuji zlepšit jejich:
vzdělávání (zvyšování kvalifikace) ZP	znalosti:
	dovednosti:
	osobnostní předpoklady:
poradenství ZP	
jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	
zvýšení jejich zájmu o zaměstnání	

Co by se jiného u Vás dalo udělat pro zvýšení zaměstnanosti ZP?

Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)

ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN, KTERÉ PEČUJÍ O DĚTI VE VĚKU DO 15 LET

Na zaměstnávání žen, které pečují o děti, u nás panuje názor, že:

--

Jaká je situace v jejich zaměstnávání u Vás?

Jaké typy žen, které pečují o děti ve věku do 15 let se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte? V jakých profesích?	Proč některé nemůžete zaměstnat? V čem je s nimi hlavní problém? Co jim chybí?
Jsou to zpravidla:	Typ – profese:	Požadovaná profese – důvod:

Co potřebujete k tomu, aby se ženy s dětmi mohly u vás více uplatňovat?

V oblasti:	Doporučuji zlepšit jejich:
vzdělávání (zvyšování kvalifikace) žen, které	znalosti:

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

pečují o děti ve věku do 15 let	dovednosti:
	osobnostní předpoklady:
poradenství pro ženy, které pečují o děti ve věku do 15 let	
jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	
zvýšení jejich zájmu o zaměstnání	

Co by se jiného u Vás dalo udělat pro zvýšení zaměstnanosti žen s dětmi?

Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)

ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL

Na zaměstnávání absolventů škol u nás panuje názor, že:

--

Jaká je situace v zaměstnávání absolventů škol u Vás?

Jaké typy absolventů se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte? V jakých profesích?	Proč některé nemůžete zaměstnat? V čem je s nimi hlavní problém? Co jim chybí?
Jsou to zpravidla:	Typ – profese:	Jimi požadovaná profese – důvod:

Co potřebujete k tomu, aby se absolventi škol mohli u vás více uplatňovat?

V oblasti:	Doporučuji zlepšit jejich:
vzdělávání (zvyšování kvalifikace) absolventů škol	znalosti:
	dovednosti:
	osobnostní předpoklady:

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

poradenství pro absolventy škol	
jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	
zvýšení jejich zájmu o zaměstnání	

Co by se jiného u Vás dalo udělat pro zvýšení zaměstnanosti absolventů škol?

Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB VE VĚKU NAD 50 LET

Jaké typy osob ve věku nad 50 let se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte?	Proč některé nemůžete zaměstnat? Co jim chybí?
Jsou to zpravidla:		

Co tedy doporučujete, ke zvýšení zaměstnatelnosti této skupiny lidí?

V oblasti:	Doporučuji zlepšit jejich:
vzdělávání (zvyšování kvalifikace) osob ve věku nad 50 let	znalosti:
	dovednosti:
	osobnostní předpoklady:
poradenství pro osoby ve věku nad 50 let	
jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	
zvýšení zájmu o zaměstnání	

Co by se jiného u Vás dalo udělat pro zvýšení zaměstnanosti lidí ve věku nad 50 let?

Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Na závěr se pokusíme shrnout to, co Vaše organizace nejvíce potřebuje ke zlepšení situace na trhu práce. Co potřebujete?

Potřebujeme, aby:		Udělal:	Ve vztahu ke skupinám o kterých hovoříme (absolventi, ženy s dětmi, senioři, ZP)
Veřejná správa (krajský úřad, okresní úřady, obce)			
Úřady práce			
Legislativa			
Hospodářská komora			
Vzdělávací instituce	školy, učiliště		
	ostatní vzdělavatelé		
personální agentury, poradenské organizace			
sdělovací (informační) prostředky (aby se na trhu práce vědělo, že...)			

Jiné sdělení:

Děkujeme Vám za Váš přínos k řešení projektu zvýšení zaměstnanosti lidí, kteří jsou na trhu práce nejvíce ohroženi nezaměstnaností.

PŘÍLOHA – PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ – TABULKOVÁ ČÁST

IDENTIFIKAČNÍ ZNAKY ORGANIZACE

Tabulka č.1

Č.	Název organizace	Sídlo, adresa	Název organizace (zkrácený název)
1.	IDOP Olomouc, akciová společnost	Řepčinská 82, 779 00 Olomouc	1. IDOP Olomouc
2.	MERIT GROUP a.s.	Olomouc, Březinova 136/7, 772 00	2. MERIT Olomouc
3.	Montáže Přerov a.s.	Brabansko 242/3, 750 59 Přerov I - Město	3. Montáže Přerov
4.	Nestlé Česko, s.r.o.	Závod Zora, Tovární 11- 13, 772 51 Olomouc	4. Nestlé Olomouc
5.	PANAV, a.s.	Nádražní 212, 783 45 Senice na Hané	5. PANAV Senice na Hané
6.	POLTRADE, spol. s r.o.	Okružní 1118/5, 789 85 Mohelnice	6. POLTRADE Mohelnice
7.	Priessnitzovy léčebné lázně a.s. Jeseník	Priessnitzova 12/299, 790 03 Jeseník	7. Priessnitzovy lázně Jeseník
8.	SEKVOY spol. s r.o.	783 16 Dolany 71	8. SEKVOY Dolany
9.	SIGMA GROUP a.s.	ul. J. Sigmunda 79, Lutín 783 50	9. SIGMA gr. Lutín
10.	STŘEDOMORA VSKÁ VODÁRENSKÁ, a.s.	Tovární 41, 772 11 Olomouc	10. SMV Olomouc
11.	Střední škola polytechnická, Olomouc, Rooseveltova 79	Rooseveltova 79 779 00 Olomouc	11. SŠP Olomouc
12.	Výstaviště Flora Olomouc, a.s.	Wolkerova 17, 771 11 Olomouc	12. Výstaviště Flora Olomouc
13.	Conner Morava, a.s.	Vítkovická 3056 / 2 Ostrava	Conner Morava a.s.
14.	AZ telemarketing, s.r.o.	Zeyerova 918, Jeseník 79001	AZtelemarketings.r.o. Jeseník
15.	Timken	Havelkova 1207 / 5	Timken Olomouc
16.	OP papírna s.r.o.	Olšany 18 78962	OP papírna s.r.o. Olšany
17.	OP papírna s.r.o.	Olšany 18 78962	OP papírna

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

			s.r.o.Olšany
1 8.	Cement Hranice a.s.	Hranice na Moravě	Cement Hranice
1 9.	Unex a.s.	Brníčko 1032 Uničov	Unex Uničov
2 0.	Siemens motory s.r.o.	Mohelnice Nádražní 25 78985 Mohelnice	Siemens motory.r.o.
2 1.	Siemens elektromotory s.r.o	Mohelnice Nádražní 25 78985 Mohelnice	Siemens elektromotory.r.o
2 2.	Gates Hydraulics s.r.o.	Na novém poli 380 Karviná	Gates Hydraulics s.r.o. Karviná
2 3.	Petrof s.r.o.	Brněnská 207 Hradec Králové	Petrof s.r.o.Hradec Králové
2 4.	Plastika a.s.	Kaplanova 2830 Kroměříž	Plastika a.s. Kroměříž
2 5.	Svitap J:H:J. s.r.o.	Kijevská 8 Svitavy	Svitap J:H:J. s.r.o. Svitavy
2 6.	Tanex plasty a.s.	Husova 249 Jaroměř	Tanex plasty Jaroměř
2 7.	Texlen a.s.	Horská 52 Trutnov	Texlen a.s. Trutnov
2 8.	Saint – Gobain Vertex a.s.	Sokolovská 106, 57021 Litomyšl	Saint – gobain a.s. Litomyšl
2 9.	Cutisin s.r.o.	Víchovská 830 Jilemnice 51419	Cutisin s.r.o. Jilemnice
3 0.	Rehau s.r.o.	Moravská Třebová	Rehau s.r.o. Moravská Třebová
3 1.	Krkonošské papírny a.s.	Nádražní 266 Hostinné 54371	Krkonošské papírny a.s. Hostinné
3 2	Benteler ČR k.s.	Kateřinská 197 Stráž nad Nisou	Benteler ČR k.s. Stráž nad Nisou
3 3.	Nemocnice, příspěvková organizace	Mathonova 291/1 Prostějov 79604	Nemocnice Prostějov
3 4.	Hotel Jana a.s.	Koliby 2, Přerov	Jana Přerov
3 5.	Bohema a.s.	Zlaté Hory	Bohema Z.Hory
3 6.	VPO a.s.	Protivanov 250. 79848	
3 7.	Adriana výrobce těstovin s.r.o.	Tři dvory 97 78401 Litovel	Adriana Litovel

Poznámka :

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Kurzívou jsou označeny podniky se sídlem mimo Olomoucký kraj.

POVAHA HLAVNÍ ČINNOSTI

Tabulka č.2

Organizace (zkrácený název)	Další informace může poskytnout (jméno, funkce, kontakt)	Povaha hlavní činnosti organizace (výroby, služeb apod.)
IDOP Olomouc		Služby
2. MERIT Olomouc		Informační, komunikační a zabezpečovací systémy
3. Montáže Přerov		montáže investičních celků, montáže a opravy technologického zařízení, výroba a montáž ocelových konstrukcí
4. Nestlé Olomouc		Výroba cukrovinek
5. PANA V Senice na Hané		Strojírenská výroba – automobilový průmysl
6. POLTRADE Mohelnice		obchodní společnost
7. Priessnitzovy lázně Jeseník		Poskytování komplexní ústavní a ambulantní lázeňské péče za využití místních přírodních zdrojů
8. SEKVOY Dolany	Martina Nerudová, mzdová úč., sekretariát, 585396018	výroba
9. SIGMA gr. Lutín		Výroba čerpadel
10. SMV Ol. omouc		výroba a dodávka pitné vody a odkanalizování a čištění odpadních vod
11. SŠP Olomouc		Školství – vzdělávání
12. Výstaviště Flora Olomouc		výstavnictví
13.Comex Morava Ostrava		Silniční motorová doprava, provozování drážní dopravy
14.AZ telemarketing s.r.o. Jeseník		Telemarketingové služby, pasiv. telemarketing - odbavování příchozích hovorů, akt. telem. - získávání obchodních kontaktů pro naše klienty
15.Timken Olomouc		
16.OP papírna s.r.o.Olšany		Výroba a prodej papíru
17.OP papírna s.r.o.Olšany		Výroba a prodej papíru
18.Cement Hranice.s.		Výroba cementu
19.Unex a.s, Uničov		Výroba
20.Siemenss.r.o.Mohelnice		Výroba
21.Siemens s.r.o.Mohelnice		Výroba
22. Gatex s.r.o. Karviná		<i>výroba hydraulických součástí</i>
23.Petrof Hrad.Králové		<i>výroba hudebních nástrojů</i>
24.Plastik Kroměříž		<i>výroba plastů</i>
25. Svitap Svitavy		<i>textilní výroba</i>
26. Tanex Jaroměř		<i>výroba plastů pro automobilový průmysl</i>
27. Texlen Trutnov		<i>výrobní činnost – tkané textilie, textil bytový</i>
28. Saint Litomyšl		<i>výroba skleněných vláken a jejich další zpracování převážně do tkanin</i>

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

29. Cutisin Jilemnice		výroba potravinářských obalů
30. Přerov Moravská třebová		výroba a zpracování plastů, jejich prodej
31. Krkonošské papírny Hostinné		výroba a zpracování papíru
32. Benteler Stráž nad Nisou		výroba dílů pro automobilový průmysl
33. Prostějov		Poskytování zdravotní péče
34. Jana Přerov		Ubytovací a stravovací služby hotelového typu
35. Bohema Z.Hory	Andrea Řeháčková	Služby
36. VPO Protivanov	Ing Luděk Mlčoch – per. 582399453 mlcoch@vpo.cz	Výrobní organizace
37. Adriana Litovel		Výroba těstovin

OKRES, VE KTERÉM ORGANIZACE PŮSOBÍ

Tabulka č.3

Organizace (zkrácený název)	Sídlo organizace	Organizační jednotky v dalších okresech
1. IDOP Olomouc	Olomouc	
2. MERIT Olomouc	Olomouc	
3. Montáže Přerov	Přerov	
4. Nestlé Olomouc	Praha	Olomouc
5. PANAV Senice na Hané	Olomouc	
6. POLTRADE Mohelnice	Šumperk	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Jeseník	
8. Cutisin8. SEKVOY Dolany	Olomouc	
9. SIGMA gr. Lutín	Olomouc	
10. SMV Olomouc	Olomouc	Olomouc
11. SŠP Olomouc	Olomouc	
12. Výstaviště Flora Olomouc	Olomouc	
13. Conner Morava a.s. Ostrava	Ostrava	Prostějov
14. Az telemarketing s.r.o. Jeseník	Jeseník	
15. Timken Olomouc	Olomouc	
16. OP papírny s.r.o. Olšany	Šumperk	
17. OP papírny s.r.o. Olšany	Šumperk	
18. Cement Hranice a.s.	Přerov	
19. Unex a.s. Uničiv	Olomouc	
20. Siemens s.r.o. Mohelnice	Šumperk	
21. Siemens s.r.o. Mohelnice	Výroba	
22. Gates sd.r.o.	mimo OK	
23. Petrof Hr. Králové	mimo OK	
24. Plastik Kroměříž	mimo OK	
25. Svitap	mimo OK	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

26. Tanex Jaroměř	mimo OK	
27. Texlen Trutnov	mimo OK	
28. Saint Litomyšl	mimo OK	
29. Cutisin Jilemnice	mimo OK	
30. Rehau Mor. Třebová	mimo OK	
31. Krkonošské pap. Hostinné	mimo OK	
32. Benteler Stráž	mimo OK	
33. Nemocnice Prostějov	Prostějov	
34. Jana Přerov	Přerov	
35. Bohema Z.Hory		
36. VPO Protivanov	Prostějov	Olomouc , mimo OK
37. Adriana Litovel	Olomouc	

ODVĚTVÍ, VE KTERÉM ORGANIZACE PŮSOBÍ
Tabulka č.4

Organizace (zkrácený název)	Odvětví
1. IDOP Olomouc	Stavebnictví
2. MERIT Olomouc	Jiné – informační, komunikační a zabezpečovací systémy
3. Montáže Přerov	Průmysl
4. Nestlé Olomouc	Průmysl – výroba cukrovinek
5. PANA V Senice na Hané	Průmysl
6. POLTRADE Mohelnice	Obchod, pohostinství – velkoobchod
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Zdravotnictví, školství
8. SEKVOY Dolany	Zemědělství, lesnictví; Průmysl – dřevařská výroba, pila, hospodaření v lesích
9. SIGMA gr. Lutín	Průmysl – strojírenství
10. SMV Olomouc	Služby
11. SŠP Olomouc	Zdravotnictví, školství
12. Výstaviště Flora Olomouc	Služby – výstavnické
13. Conner a.s.Ostrava	Doprava, spoje
14. AZ telemarketing s.r.o. Jeseník	Služby
15. Timken Olomouc	Průmysl
16. Op papírny s.r.o.Olšany	Průmysl
17. OP papírny s.r.o. Olšany	Průmysl
18. Cement Hranice a.s.	Stavebnictví
19. Unex a.s, Uničov	Průmysl
20. Siemens elektromotory s.r.o. Mohelnice	Průmysl
21. Siemens elektromotory s.r.o. Mohelnice	Průmysl
22. Gates Karviná	průmysl – výroba hydraulických součástí
23. Petrof Hr. Králové	průmysl – výroba hudebních nástrojů
24. PlastiK Kroměříž	průmysl – výroba plastů
25. Svitap Svitavy	průmysl – textilní výroba
26. Tanex Jaroměř	průmysl – výroba plastů pro automobilový průmysl
27. Texlen Trutnov	průmysl – výroba tkané textilie a bytového textilu

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

28. Saint Litomyšl	průmysl – výroba skleněných vláken
29.. Cutisin Jilemnice	jiné – výroba potravinářských obalů
30.. Rehau Mor. Třebová	průmysl – výroba a zpracování plastů
31. Krk. Papírny Hostinné	průmysl – výroba a zpracování papíru
32. Benteler Stráž	průmysl – výroba dílů pro automobilový průmysl
33. Nemocnice Prostějov	zdravotnictví
34. Jana Přerov	Obchod, pohostinství
35. Bohema Z. Hory	Obchod, pohostinství, služby
36. VPO Protivanov	Stavebnictví
37. Adriana Litovel	Výroba těstovin

**PODROBNĚJŠÍ ÚDAJ O ODVĚTVĚ, VE KTERÉM ORGANIZACE PŮSOBÍ (ZAMĚŘENÍ JEJÍ
ČINNOSTI, NAPŘ. DRUH PRŮMYSLU, SLUŽEB)**

Tabulka č.5

Organizace (zkrácený název)	Hlavní činnost	Vedlejší činnost	Vedlejší činnost
1. IDOP Olomouc	Stavebnictví	Stavebnictví	Stavebnictví
2. MERIT Olomouc	Informační systémy	Telekomunikace a zabezpečovací systémy	Montáže sítí
3. Montáže Přerov	montáže a opravy technologického zařízení	výroba a montáž ocelových konstrukcí	
4. Nestlé Olomouc	Výroba cukrovinek		
5. PANAV Senice na Hané	Výroba přívěsů a návěsů		
6. POLTRADE Mohelnice	zastoupení zahraničních výrobců	měděné vodiče	sintrové díly
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Poskytování komplexní ústavní a ambulantní lázeňské péče za využití místních přírodních léčivých zdrojů	Poskytování doplňkových služeb (ubytování, hostin. činn., směnárna., dopr.)	Správa a využití přírodních léčivých zdrojů v součinnosti Českého svazu lázní
8. SEKVOY Dolany	pilařská výroba	obchodní činnost	lesnická činnost
9. SIGMA gr. Lučín	výroba čerpadel		
10. SMV Olomouc	výroba a dodávka pitné vody a odkanalizování a čištění odpadních vod		

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

11. SŠP Olomouc	Vzdělávání žáků- příprava na budoucí povolání	rekvalifikace, školení, kurzy a semináře	
12. Výstaviště Flora Olomouc	Výstavnictví, údržba veřejné zeleně		
13. Conner Morava a.s. Ostrava	Provozování autobusové a drážní dopravy		
14. AZ telemarketing s.r.o. Jeseník	telemarketing	Reklamní činnost a marketing, zpracování dat	
15. Tomkem Olomouc	Výroba ložisek pro automobilový průmysl		
16. OP papírny s.r.o. Olšany	Speciální tenké grafické a cigaretové papíry	Výroba pololetky – buničiny z jednoletých rostlin, výroba a prodej cigaretové konfekce	
17. OP papírny s.r.o. Olšany	Výroba papíru		
18. Cement Hranice a.s.	Stavebnictví		
19. Unex a.s. Uničiv	Těžké strojírenství, slévárna	Personální nabídka	
20. Siemens elektromotory s.r.o. Mohelnice	Elektrotechnická výroba	slévárenství	
21. Siemens elektromotory s.r.o. Mohelnice	Výroba elektromotorů	výroba komponentů a prodej elektromotorů a komponentů	
22. Gates Karviná	výroba hydr. Součástek	kompletace vysokotlakých hadic	
23. Petrof Hr. Králové	výroba hudebních nástrojů	výroba hudebních nástrojů	
24. Plastik Kroměříž	výroba plastů	výroba plastů	
25. Svitap Svitavy	textilní výroba	textilní výroba	
26. Tanex Jaroměř	výroba plastů pro automobilový průmysl	automobilový průmysl a obchod	
27. Texlen Trutnov	textilní průmysl	tkané textilie a bytový textil	
28. Saint Litomyšl	výroba skla a tkanin	výroba skleněných vláken a jejich další zpracování převážně do tkanin	
29. Cutisin	výroba	výroba a prodej obalů pro mastný	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Jilemnice	potravinářských obalů	průmysl	
30. Rehau Mor. Třebová	výroba a zpracování plastů	zpracování a prodej výrobků z plastu	
31. Kr.papírny Hostinné	výroba a zpracování papíru	výroba asfaltových isolačních pásů	
32. Benteler Stráž	výroba dílů pro automobilový průmysl	výroba bezpečnostních dílů	
33. Nemocnice Prostějov	Poskytování zdravotní péče	Rekondiční služby, technické služby, lektorská činnost, školící činnost	
34. Jana Přerov	Ubytovací a stravovací služby	Nákup zboží za účelem dalšího prodeje, činnost organizačních a ekonomických poradců	
35. Bohema Z.Hory	Ubytovací a hostinská činnost	Reklama, pronájmy	
36. VPO Protivanov	Výroba plastových profilů oken a dveří	prodej	
37. Adriana Litovel	Výroba těstovin		

PRÁVNÍ FORMA ORGANIZACE
Tabulka č.6

Organizace (zkrácený název)	Právní forma
1. IDOP Olomouc	Akciová společnost
2. MERIT Olomouc	Akciová společnost
3. Montáže Přerov	Akciová společnost
4. Nestlé Olomouc	Akciová společnost
5. PANA V Senice na Hané	Akciová společnost
6. POLTRADE Mohelnice	s.r.o.
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Akciová společnost
8. SEKVOY Dolany	s.r.o.
9. SIGMA gr. Lutín	Akciová společnost
10. SMV Olomouc	Akciová společnost
11. SŠP Olomouc	příspěvková organizace
12. Výstaviště Flora Olomouc	Akciová společnost
13. Conner Morava a.s. Ostrava	Akciová společnost
14. AZ telemarketing s.r.o. Jeseník	s.r.o.
15. Tomkem Olomouc	s.r.o.

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

16. OP papírna s.r.o. Olšany	s.r.o.
17. OP papírna s.r.o. Olšany	s.r.o.
18. Cement Hranice a.s.	Akciová společnost
19. Unex a.s. Uničov	Akciová společnost
20. Siemens elektor. S.r.o.	s.r.o.
21. Siemens elektor, s.r.o.	s.r.o.
22. Gates Karviná	s.r.o.
23. Petrof Hr.Králové	s.r.o.
24. Plastik Kroměříž	a.s.
25. Svitap Svitavy	s.r.o.
26. Tanex Jaroměř	a.s.
27. Texlen Trutnov	a.s.
28. Saint Litomyšl	a.s.
29. Cutisin Jilemnice	s.r.o.
30. Rehau Mor.Třebová	s.r.o.
31. Kr.papírny Hostinné	a.s.
32. Benteler Stráž	k.s.
33. Nemocnice Prostějov	Příspěvková organizace
34. Jana Přerov	Akciová společnost
35. Bohema Z.Hory	Akciová společnost
36. VPO Protivanov	Akciová společnost
37. Adriana Litovel	s.r.o.

SEKTOR
Tabulka č. 7

Organizace (zkrácený název)	Sektor
1. IDOP Olomouc	Soukromý
2. MERIT Olomouc	Soukromý
3. Montáže Přerov	Soukromý
4. Nestlé Olomouc	Soukromý
5. PANA V Senice na Hané	Soukromý
6. POLTRADE Mohelnice	Soukromý
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Soukromý
8. SEKVOY Dolany	Soukromý
9. SIGMA gr. Lutín	Soukromý
10. SMV Olomouc	Soukromý
11. SŠP Olomouc	Státní
12. Výstaviště Flora Olomouc	Soukromý
13.Connex Ostrava	Soukromý
14. AZ Jeseník	Soukromý
15.Timken Olomouc	Soukromý
16.OP Olšany	soukromý
17. OP Olšany	soukromý
18. Cement Hranice	soukromý
19. Unex Uničov	soukromý

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

20. Siemens Mohelnice	soukromý
21. Siemens Mohelnice	soukromý
22. Gates Karviná	soukromý
23. Petrof Hr.Králové	soukromý
24. Plastik Kroměříž	soukromý
25. Svitap Svitavy	soukromý
26. Tanex Jaroměř	soukromý
27. Texlen Trutnov	soukromý
28. Saint Litomyšl	soukromý
29. Cutisin Jilemnice	soukromý
30. Rehau Mor.Třebová	soukromý
31. Kr.papírny Hostinné	soukromý
32. Benteler Stráž	soukromý
33. Nemocnice Prostějov	krajský
34. Jana Přerov	soukromý
35. Bohema Z.Hory	soukromý
36. VOP Protivanov	soukromý
37. Adriana Litovel	soukromý

FAKTA O ORGANIZACI

Tabulka č. 8

Organizace (zkrácený název)	Přibližný počet zaměstnanců	Podíl žen	Podíl zaměstnanců věku do 30 let	Podíl zaměstnanců ve věku nad 50 let	Podíl zaměstnanců ZP
1. IDOP Olomouc	140	25%	25%	20%	2%
2. MERIT Olomouc	33	6	11	4	1
3. Montáže Přerov	250	30	16	115	12
4. Nestlé Olomouc	800	570	135	180	26
5. PANA V Senice na Hané	340	80	60	108	19
6. POLTRADE Mohelnice	10	2	3		
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	300	74%	15%	33%	2%
8. SEKVOY Dolany	16	1	1	5	
9. SIGMA gr. Lutín	493	17%	11%	40%	5%
10. SMV Olomouc	252	65	187	97	10
11. SŠP Olomouc	133	59	5	61	11
12. Výstaviště Flora Olomouc	68	69%	16%	23%	
13. Conner	1200	6%	6%	45%	1,4%

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Ostrava					
14. AZ Jeseník	37	32%	4%	6%	28%
15. Tomkem Olomouc	446	85%			3%
16. OP Olšany	501	30%	20%	30%	2%
17. OP Olšany	501	33%			
18. Cement Hranice	165	19%	5%	40%	2%
19. Unex Uničov	1600	15%	15%	15%	0
20. Siemens Mohelnice	1914	37%	24%	35%	5,2%
21. Siemens Mohelnice	1914	37%	24%	35%	5,2%
22. Gates Karviná	20	7%	15%	0	0
23. Petrof Hr.Králové	670	35%	10%	30%	8%
24. Plastik Kroměříž	380	60%	25%	35%	55%
25. Svitap Svitavy	800	60%	0	0	40 lidí
26. Tanex Jaroměř	350	40%	10%	8%	7%
27. Texlen Trutnov	1200	neuveďeno	neuveďeno	neuveďeno	neuveďeno
28. Saint Litomyšl	1500	10%	10%	10%	1%
29. Cutisin Jilemnice	984	60%	37%	20%	16%
30. Rehau Mor.Třebová	260	40%	40%	10%	1%
31. Kr.papírny Hostinné	759	40%	neuveďeno	neuveďeno	neuveďeno
32. Benteler Stráž	1050	neuveďeno	neuveďeno	neuveďeno	neuveďeno
33. Nemocnice Prostějov	903	708	20%	40%	21
34. Jana Přerov	46	35	23	12	3
35. Bohema Z.Hory	30	20	10	5	2
36. VOP Protivanov	120	20%	35%	8%	2.5%
37. aAdriana Litovel	125	45%	15%	30%	2

**JAKÝ VÝVOJ POČTU PRACOVNÍCH MÍST VE VAŠÍ ORGANIZACI PŘEDPOKLÁDÁTE ASI
V HORIZONTU
5 LET?**

Tabulka č. 9

Organizace (zkrácený název)	Počet prac. míst v naší organizaci	V souvislosti s tím, že:
1. IDOP Olomouc	Možná mírně klesne	
2. MERIT Olomouc	Možná mírně vzroste	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

3. Montáže Přerov	Možná mírně vzroste	
4. Nestlé Olomouc	Asi zůstane stejný	Jen sezónní výkyvy
5. PANA V Senice na Hané	Asi zůstane stejný	
6. POLTRADE Mohelnice	Možná mírně vzroste	roste obrat
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Možná mírně klesne	Dojete ke zvýšení efektivnosti práce
8. SEKVOY Dolany	Možná mírně vzroste	bude realizován nový projekt
9. SIGMA gr. Lutín	Asi zůstane stejný	
10. SMV Olomouc	Možná značně vzroste	Od 1.3.2006 budeme provozovat pronajatý infrastrukturní majetek VAK Prostějov
11. SŠP Olomouc	Asi zůstane stejný	
12. Výstaviště Flora Olomouc	Asi zůstane stejný	Neplánuje se rozšíření činnosti
13. Connex Ostrava	Asi zůstane stejný	
14. AZ Jeseník	Možná mírně vzroste	Vzroste poptávka po našich službách a budou možnosti spolupráce s finančními toky EU
15. Tomkem Olomouc	Možná značně vzroste	Rozšíření výroby
16. OP Olšany	Možná mírně klesne	Bude optimalizována výroba, náklady na mzdy
17. OP Olšany	Možná mírně klesne	
18. Cement Hranice	Asi zůstane stejný	Firma je po redukci a je stabilizovaná
19. Unex Uničov	Možná mírně vzroste	
20. Siemens Mohelnice	Asi zůstane stejný	
21. Siemens Mohelnice	Asi zůstane stejný	Zůstane stejný objem prodeje
22. Gates Karviná	možná značně vzroste	rozšiřování výroby
23. Petrof Hr. Králové	možná mírně klesne	zmenšení trhu
24. Plastik Kroměříž	možná mírně vzroste	rozvoj výroby
25. Svitap Svitavy	asi zůstane stejný	
26. Tanex Jaroměř	možná mírně vzroste	další rozšíření výroby
27. Texlen Trutnov	možná značně klesne	restrukturalizace
28. Saint Litomyšl	asi zůstane stejný	
29. Cutisin Jilemnice	možná mírně vzroste	přístavba výroby
30. Rohan Mor. Třebová	možná značně vzroste	nové zakázky, stavba nových hal
31. Kr. papírny Hostinné	asi zůstane stejný	
32. Benteler Stráž	možná značně vzroste	další rozvoj
33. Nemocnice Prostějov	Možná mírně klesne	Snížení zakázky poskytování zdravotní péče
34. Jana Přerov	Asi zůstane stejný	
35. Bohema Z. Hory	Možná značně vzroste	V souvislosti s tím, že se vybuduje sjezdovka

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

36. VOP Protivanov	Asi zůstane stejný	
37. Adriana Litovel	Možná mírně klesne	Automatizace výroby

**KTERÉ PROFESE JSOU VE VAŠÍ ORGANIZACI KLÍČOVÉ?
Tabulka č. 10**

Organizace (zkrácený název)	V současné době jsou klíčovými profesemi:		Předpokládáme, že asi za 5 let budou u nás klíčovými profesemi:	
	Profese	Poznámka – specifikace	Profese	Poznámka – specifikace
1. IDOP Olomouc	1) Stavební a montážní profese 2) Projektanti		1) Stavební a montážní profese	
2. MERIT Olomouc	1) Technik	Znalost elektro	1) technik	
3. Montáže Přerov	1) montér zámečnický 2) svářeč kovů		1) montér zámečnický 2) svářeč kovů	
4. Nestlé Olomouc	1) výrobní dělník	Bez speciálních požadavků	1) výrobní dělník	Bez speciálních požadavků
5. PANAV Senice na Hané	1) svářeč 2) lakýrník 3) konstruktér		1) svářeč 2) lakýrník 3) konstruktér	
6. POLTRAD E Mohelnice	1) prodejce	jazykové vybavení	1) prodejce	jazykové vybavení
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	1) zaměstnanci obchodního úseku 2) fyzioterapie 3) top management	1) Jazyková znalost, obchodní a komunikační dovednosti 2) Oborová profesionalita, jazyková znalost, komunikační dovednosti 3) Komunikační dovednosti směrem dovnitř i ven, práce s lidským potenciálem	1) zaměstnanci obchodního úseku 2) fyzioterapie, volný čas 3) top management	1) Jazyková znalost, obchodní a komunikační dovednosti 2) Oborová profesionalita, jazyková znalost, komunikační dovednosti, kreativita, flexibilita 3) Komunikační dovednosti směrem dovnitř i ven, práce s lidským potenciálem
8. SEKVOY Dolany	1) brusíř nástrojů 2) obsluha strojního zařízení	2) pilař	1) brusíř nástrojů 2) obsluha strojního zařízení	
9. SIGMA gr. Lutín	1) Konstruktér 2) projektant 3) Dělnické strojní profese	1) Konstrukce čerpadel 2) Projekce investičních celků 3) Soustružník, frézař, brusíř, zámečnický,	1) Konstruktér 2) projektant 3) Dělnické strojní profese	1) Konstrukce čerpadel 2) Projekce investičních celků 3) Soustružník, frézař, brusíř, zámečnický,

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

		mechanik NC		mechanik NC
10. SMV Olomouc	1) provozní montér vodovodů 2) čistič kanalizačního zařízení	1)pož.vzděl. vyučen provozní zámečnick ŘP B, svář.průkaz 2)pož.vzděl. vyučen v techn. oboru ŘP C		
11. SŠP Olomouc	1) střed.učitel TV 2) učitel OV		1) střed.učitel TV 2) učitel OV	
12. Výstaviště Flora Olomouc	1)Obchodní referent 2)Zahradník	1)Zajištění kontaktů-vystavovatelé 2)Vyučení v oboru, práce s mechanizací	1)Obchodní referent 2)Zahradník	1)Zajištění kontaktů-vystavovatelé 2)Vyučení v oboru, práce s mechanizací
13. Conner Ostrava	Řidič autobusu		Nepředpokládáme změnu	
14. AZ Jeseník	telefonista	Odbavování hovorů	telefonista	
	Team leader supervisor	Vedení skupin telefonistů, zpracování personálních a fakturačních údajů	Team leader supervisor	
	obchodník	Zajišťování zakázek	obchodník	
15. Timkem Olomouc	technická	engineering	technici	
	Vývoj konstrukce Seřizovači, operátoři		vývojáři Seřizovači, operátoři	
16. OP Olšany	Mistr výroby		Mistr výroby	
	Vedoucí střediska		Vedoucí střediska	
17. OP Olšany	Dělník ve výrobě papíru		Dělník ve výrobě papíru	
	Dělník ve zpracování papíru		Dělník ve zpracování papíru	
18. Cement Hranice	Výrobní operátoři			
19. Unex Uničiv	svářeč			
	zámečnick			
	obráběč			
20. Siemens Mohelnice	Technici	Technolog, konstruk- tér	technici	konstruktéři
	obráběči		obráběči	CNC
21. Siemens Mohelnice	Absolventi tech. Směru VŠ	Elektro., strojír.	Absolventi VŠ tech. Směru	Elektro - strojní
	Absolventi SŠ s maturitou	CNC stroje	Absolvent VŠ	Ostatních studijních oborů
	Obráběči kovů	CNC stroje	Vyučení s maturitou	CNC stroje
22. Gates Karviná	operátor údržbář mistr		operátor seřizovač údržbář	
23. Petrof Hr. Králové	klavírník		klavírník	
24. Plastik	dělník,		technolog, vývojář, kvalitář	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Kroměříž	technolog, seřizovač			
25. Svitav Svitavy	tkadlena, šička, seřizovač	tkalcovské stavy		
26. Tanex Jaroměř	seřizovač, obsluha zařízení, nástrojaři	DTTO		
27. Texlen Trutnov	předák, tkadlec, seřizovač a ostatní odborní pracovníci v textilní výrobě		tkadlec, předák, seřizovač, zušlechťovač textilií	
28. Saint Litomyšl	technik sklářské výroby, obecně USO technického směru	chemik, textilák, strojař	technik sklářské výroby, DTTO	chemik, textilák, strojař
29. Cutisin Jilemnice	potravinářské obory		potravinářské obory	
30. Rehau Mor. Třebová	seřizovač, nástrojář	vstřikovací lisy, formy	seřizovač, nástrojář	vstřikovací lisy, formy
31. Kr. papírny Hostinné	pomocník papírenského stroje, strojvedoucí papírenského stroje, tiskař		zaměstnanci u papírenského stroje, tiskaři	
32. Benteler Stráž	seřizovač, svářeč, nástrojař		DTTO	
33. Nemocnice Prostějov	Lékaři 125 středně zdravotní personál 520, dělnické profese 100			Vše zůstane stejné
34. Jana Přerov	Kuchař – číšník, recepční	Kvalifikovaní, znalost jazyků		
35. Bohema Z. Hory	Kuchař-číšník, zámečník, elektrikář, recepční	Vyučen v oboru, údržba areálu	pokojská	Údržba lanovek
36. VOP Protivanov	Obchodník, dělník, TH pracovník		Mechanik, operátor	
37. Adriana Litovel				

JAKÉ PROFESE NEJVÍCE HLEDÁTE NA TRHU PRÁCE OBTÍŽNĚ?

Tabulka č. 11

Organizace (zkrácený název)	Profese:	S kvalifikačními požadavky:
1. IDOP Olomouc	Stavební a montážní řemesla Projektant komunikací Projektant vodohospodář	
2. MERIT Olomouc	Obchodník Technik EZS, EPS	Komunikační schopnosti, vysoké pracovní nasazení se zaměřením na výsledek

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

		Znalost telekomunikací a zabezpečovacích ústředí
3. Montáže Přerov	svářeč kovů technik - specialista	Vyučení v oboru montér zámečnický či příbuzném a úřední svářečské kurzy Vzdělání technického směru v kombinaci s plynulou znalostí cizího jazyka
4. Nestlé Olomouc	Nemáme problém	Ve většině případů nemáme specifické požadavky
5. PANA V Senice na Hané	Svářeč Lakýrník Konstruktér	Vyučení + svařovací průkaz Vyučení autolakýrník ÚSO (SPŠS), VŠ strojní
6. POLTRADE Mohelnice	Komunikativní Jazykově vybavený S tech. znalostmi	prodejce
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Zaměstnanci obchodního úseku Odborníci (management) Fyzioterapie	Aktivní jazyková vybavenost (sloven i písmem) Obecné znalosti managementu VŠ vzdělání
8. SEKVOY Dolany	pilař	vyučení v oboru (nebo praxe)
9. SIGMA gr. Lučín	Konstruktér, projektant Obchodník Soustružník	fluidní inženýrství znalost cizích jazyků vyučení
10. SMV Olomouc	pro investiční činnost vedoucí prac. odbytu	
11. SŠP Olomouc	učitel OV	Vyučení v oboru, maturita, doplňující ped. studium
12. Výstaviště Flora Olomouc	Mistr - zahradník	Maturita na odborné škole – lesnické, zemědělské, s praxí v oboru a zkušeností s řízením kolektivu
13. Conner Ostrava	Řidič autobusu	Vyučení v oboru, ŘP sk. D, osvědčení prof. způsobilosti
14. AZ Jeseník	Telefonistky	Nemáme kvalifikační požadavky, ale problém je sehnat komunikativní a zodpovědné lidi
15. Tomkem Olomouc	vývojář	
	seřizovač	
	Opravitel výroby	
16. OP Olšany	obchodník	2-3 cizí jazyky, komunikativnost, ochota cestovat
	Tech.servis	Odborné znalosti oboru výroby papíru, cizí jazyk
	controlling	Technické a ekonomické znalosti, cizí jazyk, zkušenosti
17. OP Olšany	controlling	
	Pracovníky pro prodej	
	Zákaznický servis	
18. Cement Hranice	elektrikář	Vyhl.50
	programátor	
19. Unex Uničov	tytéž	Platné certifikáty, vyučení
20. Siemens Mohelnice	konstruktéři	VŠ
	obráběči	Maturita, vyučení

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

21. Siemens Mohelnice	Konstrukční, projektanti	VŠ tech. Směru-stroj. Elektro.
	Obráběči, nástrojaři	Absolventi SŠ s maturitou
22. Gates Karviná	seřizovač CNC, údržbář, mistr	SOU, úplné SOU
23. Petrof Hr. Králové	klavírník, soustružník, brusič	SOU
24. Plastik Kroměříž	plastikář, technolog	vyučen, VŠ plastikář
25. Svitap Svitavy	tkadlena, šička, seřizovač	vyučení, zaučení + praxe
26. Tanex Jaroměř	technolog, konstruktér, nástrojař	VŠ chemicko technologická, konstrukce formy
27. Texlen Trutnov	tkadlec, přadlák, seřizovač	vyučení, střední odborné
28. Saint Litomyšl	technik sklářské výroby, mistr	VŠ jazyková vybavenost, VŠ, USO, technické vzdělání
29. Cutisin Jilemnice	soustružník, bezpečnostní technik	
30. Rehau Mor. Třebová	seřizovač, nástrojař, zámečnick	
31. Kr. papírny Hostinné	tiskař, mistři výroby, technologové	polygrafické vzdělání, vzdělání v papírenském oboru, vzdělání v technickém oboru
32. Benteler Stráž	seřizovač, elektrotechnik, nástrojař	SO, USO
33. Nemocnice Prostějov	Atestovaný lékař	Atestace v konkrétní oboru podle momentální potřeby
34. Jana Přerov	Kuchař, číšník, recepční	Kvalifikovaný + praxe, jazykové znalosti
35. Bohema Z. Hory	Zámečnick, elektrikář, recepční	Vyučen v oboru, USO + znalost jazyků
36. VOP Protivanov	Obchodník, dělník	PC, komunikativní schopnosti, jazyky, ochota pracovat
37. Adriana Litovel	Mechanik, elektromechanik	Vyučen elektro, vyhláška 50

A JAKÉ PROFESÍ VÁM UCHAZEČI ČASTO NABÍZEJÍ, AČKOLIV JSOU PRO VÁS NEPOTŘEBNÉ?

Tabulka č. 12

Organizace (zkrácený název)	Nabízené profese
1. IDOP Olomouc	administrativa
2. MERIT Olomouc	1) prodavač 2) skladník
3. Montáže Přerov	1) nejčastěji se uchází o místo uchazeči bez kvalifikace 2) administrativní síly
4. Nestlé Olomouc	
5. PANA V Senice na Hané	1) truhlář 2) obchodník 3) kuchař, číšník
6. POLTRADE Mohelnice	1) Skladník 2) Administrativní pracovník
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	1) tkadlena 2) švadlena, krejčová 3) zdravotní sestra (minimální potřeba)
8. SEKVOY Dolany	1) Zedník

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

	2)Řidič 3)Nevyučen
9. SIGMA gr. Lutín	1) nekvalifikovaní dělníci 2) potravinářské obory 3) stavební obory
10. SMV Olomouc	1) dělnické profese se základním vzděláním
11. SŠP Olomouc	1)dělnické – úklid 2) pedagogové – aprobace ČJ
12. Výstaviště Flora Olomouc	Nevyučení bez jakékoliv práce
13. Conner Ostrava	V oblasti administrativy(účetní, sekretářka, asistentka)
14. AZ Jeseník	
15. Timken Olomouc	
16. OP Olšany	
17. OP Olšany	Management, marketing
18. Cement Hranice	ekonom Se základním vzděláním Absolventi gymnázií
19. Unex Uničov	
20. Siemens Mohelnice	prodavačka
21. Siemens Mohelnice	prodavačka švadlena Nevyuč. – nekvalifikované osoby
22. Gates Karviná	prodavač, kuchař, číšník, uklízečka, bez profesních zkušeností
23. Petrof Hr. Králové	maturitní obory typu obchodní akademie, marketing, cestovní ruch
24. Plastik Kroměříž	prodavačky, švadleny, kadeřnice
25. Svitap Svitavy	ekonomické, cestovní ruch
26. Tanex Jaroměř	kuchař, číšník, gymnazisti
27. Texlen Trutnov	kuchař, prodavač
28. Saint Litomyšl	ekonomické, různé školy se zaměřením na informatiku, netechnického směru
29. Cutisin Jilemnice	stavební
30. Rehau Mor. Třebová	VŠ sociálně – právní, management cestovního ruchu, vyučení zedník, pokrývač
31. Kr. papírny Hostinné	kuchař, číšník, nevyučení, sociální a podnikatelské zaměření
32. Benteler Stráž	administrativní pracovník, instalatér, podlahář, isolatér
33. Nemocnice Prostějov	Úklidové práce, řidič
34. Jana Přerov	Pomocné nekvalifikované práce
35. Bohema Z. Hory	
36. VOP Protivanov	
37. Adriana Litovel	Mechanik, elektromechanik – vyučen elektro. Vyhl. 50

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

VYBAVENÍ ORGANIZACE

Tabulka č. 13

Organizace (zkrácený název)	Vlastní školící středisko – mimo podnik	Školící středisko v podniku	Vlastní zařízení pro péči o děti zaměstnanců (jaké)	Bezbariérové přístupy pro zaměstnance ZP	Chráněná dílna, zvláštní pracoviště pro ZP
1. IDOP Olomouc	ne	ne	ne	ne	ne
2. MERIT Olomouc	ne	ano	ne	ano	ano
3. Montáže Přerov	ne	ne	ne	ne	ne
4. Nestlé Olomouc	ne	ano	ne	ne	ne
5. PANAV Senice na Hané	ne	ne	ne	ne	ne
6. POLTRADE Mohelnice	ne	ne	ne	ne	ne
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	ne	ano	ne	ne	ne
8. SEKVOY Dolany	ne	ne	ne	ne	ne
9. SIGMA gr. Lutín	ne	ano	ne	ne	ne
10. SMV Olomouc	ano	částečně	ne	ano	ne
11. SŠP Olomouc	ano	ano	ne	ne	ne
12. Výstaviště Flora Olomouc	ne	ne	ne	ne	ne
13. Conner Ostrava	ne	ne	ne	ne	ne
14. AZ Jeseník	ne	ano	ne	ano	ano
15. Timken Olomouc	ne	ne	ne	ne	ne
16. OP Olšany	ne	ne	ne	ne	ne
17. OP Olšany	ne	ne	ne	ne	ne
18. Cement Hranice		ano	ne	ne	ne
19. Unex Uničov	ne	ne	ne	ne	ne
20. Siemens Mohelnice	ne	ne	ne	ne	ano
21.Siemens Mohelnice	ne	ne	ne	ne	ano
22. Gates Karviná	ne	ne	ne	ano	ne
23. Petrof Hr.Králové	ne	ne	ne	ne	ano
24. Plastik Kroměříž	ne	ano	ne	ne	ano
25. Svitap Svitavy		ano			
26. Tanex Jaroměř		ano			ano
27. Texlen Trutnov	ne	ano	ne	ne	ne
28. Saint Litomyšl	ne	částečně	ne	ne	ne
29. Cutisin Jilemnice	ne	ne	ne	ne	ano
30. Rehau Mor. Třebová	ne	ne	ne	ne	ne
31. Kr.papírny Hostinné	ne	ano	ne	ne	ne

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

32. Benteler Stráž	ne	ano	ne	ne	ne
33. Nemocnice Prostějov	ne	ano	ne	ano	ano
34. Jana Přerov	ne	ne	ne	ne	ne
35. Bohema Z.Hory	ne	ne	ne	ne	ne
36. VOP Protivanov	ne	ne	ne	ne	ne
37. Adriana Litovel	ne	ne	ne	ne	ne

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ORGANIZACI
Tabulka č. 14

Organizace (zkrácený název)	Plánování budoucíc h potřeb lidských zdrojů	Je zpracová na strategie řízení lidských zdrojů	Analýza potřeb vzděláván í zaměstna nců	Plány vzděláván í zaměstna nců	Zaměstná vání na zkráceno u pracovní dobu	Zaměstná vání na určitou dobu (i mimo rámec zkušební doby)	Někteří zaměstna nci mohou vykonávat práce v domácno sti	Pružná pracovní doba	Profese s pružnou prac. dobou: (jaké?)
1. IDOP Olomouc	ne	ne	ne	ano	ano	ano	ano	ne	ne
2. MERIT Olomouc	ano	ne	ano	ano	ano	ano	ne	ne	
3. Montáže Přerov	ne	ne	ne	ano	ano	ano	ne	ano	veškeré technicko- hospodářské profese
4. Nestlé Olomouc	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ne	
5. PANA V Senice na Hané	ano	ne	ano	ano	ano	ano	ne	ano	Administrativa – konstruktéři, technologové, referenti, vedoucí
6. POLTRAD E Mohelnice	ne	ne	ne	ne	ne	ano	ne	ano	prodejce
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	ano	ano	ne	ano	ano	ano	ne	ano	Administrativ a, lékaři, zdravotní sestry, dietní sestry, klimatoterapi e, fyzioterapie, nižší zdravotní pracovníci, pomocní

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

									zdravotní pracovníci, pokojské, skladníci potravin, manipulační dělníci ve skladech
8. SEKVOY Dolany	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	
9. SIGMA gr. Lutín	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ano	konstruktér
10. SMV Olomouc	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ne	
11. SŠP Olomouc	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ne	
12. Výstaviště Flora Olomouc	ano	ne	ne	ne	ano	ano	ne	ano	zaměstnanci výstavnického a ekonomického úseku - obchodní referent, personální a mzdový referent, asistentka ředitele, účetní, vedoucí zaměstnanci.
13. Conner Ostrava	Ano	Ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	Odborní ředitelé, účetní, personalista, provozní technik, asis. řed., sekretář
14. AZ Jeseník	ano	ne	ano	ano	ano	ne	ano	ano	obchodník
15. Timken Olomouc	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ano	THP
16. OP Olšany	ano	ne	ano	ano	ano	ano	ne	ano	THP
17. OP Olšany	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ano	
18. Cement Hranice	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ne	
19. Unex Uničov	ne	ne	ano	ano	ne	ano	ne	ano	
20. Siemens Mohelnice	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ano	
21. Siemens	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ano	Management, asistentky, sp

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Mohelnice									ecialisté
22. Gates Karviná	ano	ne	ano	ne	ne	ano	ne	ano	management
23. Petrof Hr. Králové	ano	ne	ne	ne	ne	ano	ne	ano	většina THP
24. Plastik Kroměříž	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ano	THP
25. Svitap Svitavy	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ano	management, obsluha kotelen, matky s dětmi
26. Tanex Jaroměř	ano	ano	ano	ano	ano	ano		ano	THP
27. Texlen Trutnov	částečně	částečně	částečně	částečně	ne	ano	ano		
28. Saint Litomyšl	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ano	THP,
29. Cutisin Jilemnice	ano	ne	ne	ano	ne	ano	ne	ano	většina THP
30. Rehau Mor. Třebová	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ano	všechny THP
31. Kr. papírny Hostinné	ano	ano	ano	ano	ano málo	ano	ne	ano	většina THP, vrcholný management
32. Benteler Stráž	ano	ano	ano	ano	ne	ne	ne	ano	všechny THP s výjimkou směnových mistrů
33. Nemocnice Prostějov	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ne	
34. Jana Přerov	ne	ne	ano	ano	ano	ano	ne	ano	Ekonomické a obchodní oddělení
35. Bohema Z. Hory	ano	ne	ne	ne	ano	ano	ne	ano	Obchodní referent, vedoucí úseků
36. VOP Protivanov	ne	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ne	
37. Adriana Litovel	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ne	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZP

Tabulka č. 15

Organizace (zkrácený název)	Organizace plní předepsané kvóty zaměstnávání ZP (zaměstnává předepsaný podíl ZP)	Zaměstnávání ZP se nahrazuje odvody	Zaměstnávání ZP se nahrazuje odběrem od výrobců, zaměstnávajících ZP	Jiná možnost (jaká)
1. IDOP Olomouc	ne	ano	ano	ne
2. MERIT Olomouc	ano	ano	ne	
3. Montáže Přerov	ne	ne	ano	
4. Nestlé Olomouc				
5. PANAV Senice na Hané	ano	ne	ne	
6. POLTRADE Mohelnice				
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	ne	ne	ano	ne
8. SEKVOY Dolany	ne	ne	ano	ne
9. SIGMA gr. Lutín	ano	ne	ne	ne
10. SMV Olomouc	ano	ne	ano	ne
11. SŠP Olomouc	ano	ne	ne	
12. Výstaviště Flora Olomouc	ano	ne	ne	ne
13. Conner Ostrava	ne	ne	ano	ne
14. AZ Jeseník	ano	ne	ne	ne
15. Timken Olomouc	ano	ne	ano	ne
16. OP Olšany	ano	ne	ano	ne
17. OP Olšany				Zaměstnáváme pokud mají kvalifikaci do děl.profesí – fyzicky náročná práce
18. Cement Hranice	ne	ano	ano	ne
19. Unex Uničov	ne	ne	ano	ne
20. Siemens Mohelnice	ano	ne	ano	ne
21. Siemens Mohelnice	ano	ne	ano	Zařízení chráněné dílny
22. Gates Karviná	ne	ano	ano	
23. Petrof Hr.Králové	ano	ne	ne	ne
24. Plastik Kroměříž	ano	ne	ne	máme více než 50% ZPS
25. Svitap Svitavy	ano	ne	ne	
26. Tanex Jaroměř	ano	ano		
27. Texlen Trutnov	ano	ne	ne	
28. Saint Litomyšl	ne	ne	ano	
29. Cutisin Jilemnice	ne	ano	ano	
30. Rehau	ne částečně	ne	ano	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Mor. Třebová				
31. Kr.papírny Hostinné	ano	ne	ano	společnost bere zboží od výrobců zaměst. ZP
32. Benteler Stráž	ne	ne	ano	
33. Nemocnice Prostějov	ne	ne	ano	ne
34. Jana Přerov	ano			
35. Bohema Z.Hory	ano	ne	ne	
36. VOP Protivanov	ne	ano	ano	
37. Adriana Litovel	ano	ne	ano	

NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZP U NÁS PANUJE NÁZOR, ŽE:
Tabulka č. 16

Organizace (zkrácený název)	
1. IDOP Olomouc	Charakter naší práce není vhodný pro ZP
2. MERIT Olomouc	Jsou součástí naší společnosti
3. Montáže Přerov	Pokud se stal zaměstnanec osobou se zdravotním postižením v průběhu zaměstnání v naší firmě, je naší povinností se o něj postarat a nadále ho zaměstnat, pokud je to s ohledem na jeho zdravotní stav a možnosti firmy možné.
4. Nestlé Olomouc	Nemáme větší počet vhodných pracovních míst. Zejména omezení pohybového ústrojí je vysoce problematické
5. PANAV Senice na Hané	Pokud zdravotní stav umožňuje vykonávání požadované pracovní činnosti a je volné pracovní místo, není problém
6. POLTRADE Mohelnice	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Je potřeba tuto kategorii zaměstnanců rozšířit (během uplynulých let došlo ke spontánnímu poklesu stavu těchto pracovníků – ukončením pracovního poměru za strany zaměstnance nebo neobnovením dalšího trvání znevýhodnění zaměstnance ze strany OSSZ)
8. SEKVOY Dolany	Je velmi těžké rozvázat pracovní poměr, nemáme vhodnou práci pro ZP.
9. SIGMA gr. Lutín	Nerozlišujeme mezi uchazeči zda jde o ZP.
10. SMV Olomouc	Nebráníme se zaměstnávání ZP, ale u některých jsou značné problémy s častou i dlouhodobou pracovní neschopností, kdy jejich pracovní úkoly musí plnit stávající zaměstnanci. Není možné z tohoto důvodu přijímat na zástupy na většinu profesí nové zaměstnance vzhledem k nutnému zapracování – časově náročné a dále uchazečů o zaměstnání s potřebnou kvalifikací, kteří by byli ochotni nastoupit jen např. na 14 dní.
11. SŠP Olomouc	Organizace zaměstnává dle potřeb a možností jak pracovníka, tak organizace
12. Výstaviště Flora Olomouc	Pokud jsou schopni vykonávat svěřené úkoly, umožnit jejich zaměstnání, ale ne vždy splní očekávání.
13. Conner Ostrava	87% našich zaměstnanců tvoří kategorii řidič autobusu, kde je stanovena zdravotní způsobilost vyhláškou s poměrně přísnými kritérii a proto máme velmi omezené možnosti zaměstnávat občany se ZP
14. AZ Jeseník	Je velice složité najít kvalitní pracovníky se ZP, často se jedná o lidi bez jakékoliv zodpovědnosti za svoji práci a chování, chybí
15. Timken Olomouc	
16. OP Olšany	Záleží případ od případu, o koho se jedná

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

17. OP Olšany	Přijímáme do PP i zaměstnance ZP pokud mají kvalifikaci do děl. Pozic a je uplatnění . obtížné protože charakter práce je fyzicky náročný
18. Cement Hranice	Nejsou vhodné pracovní podmínky především v náročné výrobě
19. Unex Uničov	Koncentrování do dceřiné společnosti – čerpáme dotace
20. Siemens Mohelnice	Možnosti zaměstnanosti jsou omezené – zdravotní omezení
21. Siemens Mohelnice	Firma má zájem uplatnit osoby se ZP, pokud má volná místa v chráněné dílně
22. Gates Karviná	je možné
23. Petrof Hr. Králové	nutné zlo – nemoci z povolání, nezbytné dobro – slepci ladiči, intonéři
24. Plastik Kroměříž	jsou strategicky nutné
25. Svitav svitavy	budeme je zaměstnávat, protože si zdraví zkazili u nás
26. Tanex Jaroměř	akceptujeme
27. Texlen Trutnov	
28. Saint Litomyšl	ve výrobním procesu nelze na běžných pracovištích zaměstnat
29. Cutisin Jilemnice	je třeba je zaměstnat
30. Rehau Mor. Třebová	až na výjimky provoz nedovoluje zaměstnávat / mimo vrátných)
31. Kr.papírny Hostinné	
32. Benteler Stráž	je nesmysl v charakteru naší výrobní činnosti
33. Nemocnice Prostějov	V některých profesích nelze podíl splnit z důvodů bezpečnosti práce, zdravotních rizik. Pak jsou důvody diskriminující
34. Jana Přerov	
35. Bohema Z.Hory	
36. VOP Protivanov	Charakter výroby neumožňuje zaměstnávat ve větší míře pracovníky ZP. Poptávka po zaměstnání ze strany ZP pracovníků není
37. Adriana Litovel	Vzhledem k nepřetržitému provozu fyzicky i psychicky náročné, nelze vytvořit podmínky

JAKÁ JE SITUACE V JEJICH ZAMĚSTNÁVÁNÍ U VÁS?

Tabulka č. 17

Organizace (zkrácený název)	Jaké typy osob ZP se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte? V jakých profesích?	Proč některé nemůžete zaměstnat? V čem je s nimi hlavní problém? Co jim chybí?
	Jsou to zpravidla:	Typ – profese:	Požadovaná profese – důvod:
1. IDOP Olomouc	administrativa	projektant	Žádná nebo minimální práce a přehnané nároky na mzdu. Vysoké daně a náklady na vybavení(výpočetní technika)
2. MERIT Olomouc	Prodáváči, uklízečky	uklízečka	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

3. Montáže Přerov	Osoby ze ZP se u nás o zaměstnání neucházejí.		
4. Nestlé Olomouc		Výrobní dělník	Fyzická námaha, vynucené pracovní polohy
5. PANA V Senice na Hané		Administrativa – zásobovač, technolog, kontrolor	Vhodná zdravotní způsobilost nebo profese vhodná pro PANA V
6. POLTRADE Mohelnice			
7. Priessnitzovy lázně Jeseník			
8. SEKVOY Dolany			Nemohu vykonávat fyzickou práci v našem oboru.
9. SIGMA gr. Lutín	Přijetí do zaměstnání ovlivňuje pouze požadovaná kvalifikace a zdravotní stav.		
10. SMV Olomouc	s nižší kvalifikací do dělnických profesí	administrativní prac., dispečer, vrátný	dělnické profese – fyzicky namáhavá práce ve venkovním prostředí – častá prac.neschopnost
11. SŠP Olomouc	Různě, nahodile	Nemohou pracovat ve fyzicky náročných povoláních, ve vynucených polohách, v nevhodných klimatických podmínkách apod. Vrátný, učitel, ekonomický pracovník	Nemáme volná pracovní místa
12. Výstaviště Flora Olomouc	Omezená těžká fyzická práce, dlouhé stání na místě	Dělník, pokladník, pomocný zahradník	Pomocný zahradník – podmínkou není vyučení, ale nezvládnou těžkou fyzickou práci
13. Conner Ostrava	Zájemci o práci řidič	THP	Nesplňují zdravotní způsobilost
14. AZ Jeseník	Osoby se ZP, které mají naprosto odlišnou praxi než je činnost, kterou vykonávají u nás, převážně se jedná o švadleny, pomocné síly atd. Mnohdy jsou velmi dlouho v evidenci UP	Zaměstnáváme v profesích telefonistka, zaměstnáváme osoby, které jsou schopny se naučit komunikaci na určité odborné úrovni a nemají problém se zodpovědností či s prací v kolektivu	Telefonista – nedostačující psychický potenciál pro tuto profesi, neschopnost práce v kolektivu
15. Timken Olomouc	Operátoři, účetní	Operátoři, účetní	Profese, které u nás nelze uplatnit
16. OP Olšany			
17. OP Olšany			

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

18. Cement Hranice		skladník	
19. Unex Uničov			
20. Siemens Mohelnice	Kteří neuspěli jinde	Dělník v elektronech. montáži	Nejsou pracovní místa
21. Siemens Mohelnice	Osoba s různým pracovním omezením	Pouze vlastní	Nedostatečná flexibilita
22. Gates Karviná	operátor		pracovní doba
23. Petrof Hr. Králové	slepí, částečná ztráta zraku	ladič	
24. Plastik Kroměříž	dělníci	dělník pro výrobu a montáž plastů	omezení pohybu, omezení psychiky - epileptici
25. Svitap Svitavy	dělnické profese	obslužné, jednoduchá výroba	zdravotní omezení u výrobních profesí
26. Tanex Jaroměř	ČID	dokončovací práce	
27. Texlen Trutnov	vrátní, hlídači	vrátní	
28. Saint Litomyšl		kancelářské práce	
29. Cutisin Jilemnice			
30. Rehau Mor. Třebová	různé	vrátný	výkon práce ve stoje s nutností přesunu výrobků a polotovarů
31. Kr. papírny Hastinné		THP zaměstnanci, děl. zam. omezen	děl. nemohou směnovat, vyšší fyzická náročnost
32. Benteler Stráž	skoro žádní	podle typu ZP	kvalifikace, schopnost vykonávat vzhledem k ZP
33. nemocnice Prostějov	Vrátný – informátor, telefonista, pracovník úklidu	Telefonista, informátor, zdr. laborant	Nemohou dělat směnný provoz, zdvihát pacienta, pracovat s některými látkami - alergie
34. Jana Přerov		Hotelové a kancelářské práce	
35. Bohema Z. Hory	ZP – dých. cesty	údržba	
36. VOP Protivanov			
37. Adriana Litovel	Není mnoho uchazečů	Lehké zdr. postižení – obsluha baličky manipulant	Fyzická práce

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

CO POTŘEBUJETE K TOMU, ABY SE OSOBY ZP MOHLY U VÁS VÍCE UPLATŇOVAT?
Tabulka č. 18

Organizace (zkrácený název)	vzdělávání (zvyšování kvalifikace) ZP	poradenství ZP	jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	zvýšení jejich zájmu o zaměstnání
	Doporučuji zlepšit jejich:			
1. IDOP Olomouc	znalosti: ano dovednosti: ano osobnostní předpoklady: ano			
2. MERIT Olomouc	<i>znalost v oblasti IT (informační technologie), mobilní přístup k zákazníkům</i>			
3. Montáže Přerov				
4. Nestlé Olomouc				Mnozí mají často snahu zneužívat svá omezení
5. PANAV Senice na Hané				
6. POLTRADE Mohelnice				
7. Priessnitzovy lázně Jeseník				
8. SEKVOY Dolany			V jiných oborech, v našem oboru je to problematické	
9. SIGMA gr. Lutín				
10. SMV Olomouc	znalosti: pro THP - v oblasti ekonomiky a vodního hospodářství, uživatelská znalost práce na PC dovednosti: pro dělnické profese – vyučení zámečnick, elektrikář, ŘP C osobnostní předpoklady: zodpovědný přístup k práci	informovanost zaměstnavatelů o uchazečích ZP s uvedením jejich kvalifikací a znalostí a jaké práce ze zdravotního hledisko mohou vykonávat		
11. SŠP Olomouc		Informovanost o možnosti jejich uplatnění	Nabízení volných pracovních míst	
12. Výstaviště Flora Olomouc	osobnostní předpoklady: největší problém je fyzické omezení, v některých případech po nástupu do práce po určité době dochází k neochotě vykonávat některé práce		Myslím si , že je dostatečné.	
13. Conner Ostrava				
14. AZ Jeseník	Český jazyk, práce			

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

	s počítačem, psaní všemi deseti, umění poslouchat druhého a schopnost reagovat na jeho otázky, asertivní chování, komunikační schopnost, loajalita, flexibilita, ochota se dále vzdělávat			
15. Timken Olomouc	Odborné a osobní dovednosti			
16. OP Olšany				
17. OP Olšany				
18. Cement Hranice				
19. Unex Uničov				
20. Siemens Mohelnice		ano		Snížení nemocnosti- YP výrazně vyšší nemocnost
21. Siemens Mohelnice	Není potřeba, není nutné, ochota vzít nabízenou práci	ano	ano	ne
22. Gates Karviná				
23. Petrof Hr. Králové				nemoc z povolání, ostatní často nechťejí dělat
24. Plastik Kroměříž	vyučení odborníci, manuální zručnost, samostatnost, pečlivost	změna legislativy		ano – chtít pracovat
25. Svitap Svitavy				
26. Tanex Jaroměř				
27. Texlen Trutnov				
28. Saint Litomyšl	výrobní proces je vesměs fyzicky náročný, je otázka jaké je postižení zaměstnance			
29. Cutisin Jilemnice				
30. Rehau Mor. Třebová				provozní důvody nedovolují
31. Kr. papírny Hostinné				
32. Benteler Stráž	jazyky	USO, VŠ	ne šikana ze strany UP	ano
33. Nemocnice Prostějov				
34. Jana Přešov	Jazyky dle potřeby recepce			
35. Bohema Z. Hory				
36. VOP Protivanov				Zvýšit jejich zájem o práci
37. Adriana				

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Litovel				
---------	--	--	--	--

CO BY SE JINÉHO U VÁS DALO UDĚLAT PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI ZP

Tabulka č. 19

Organizace (zkrácený název)	Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)
1. IDOP Olomouc	Změna daňového systému	
2. MERIT Olomouc	Jsme malá společnost cca 35 zaměstnanců, v případě většího počtu zaměstnanců a potřeb, bychom se ZP uchazečům o zaměstnání nebránili.	
3. Montáže Přerov	Ve firmě, kde zaměstnanci pracují převážně v extrémních podmínkách na stavbách, není mnoho příležitostí pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.	
4. Nestlé Olomouc		
5. PANAV Senice na Hané		
6. POLTRADE Mohelnice		
7. Priessnitzovy lázně Jeseník		
8. SEKVOY Dolany	zakázky	systém státní a komunálních zakázek pro OSVČ ZP a firmy s pracovníky ZP
9. SIGMA gr. Lutín	Možnost kratší pracovní doby (realizované)	
10. SMV Olomouc	Z povahy zaměření společnosti nelze zvýšit zaměstnanost ZP.	
11. SŠP Olomouc		
12. Výstaviště Flora Olomouc		
13. Conner Ostrava		
14. AZ Jeseník		
15. Timken Olomouc		
16. OP Olšany		
17. OP Olšany		
18. Cement Hranice		
19. Unex Uničov		
20. Siemens Mohelnice	Stabilita systému podpor zaměstnávání ZPS	Opatření vlády
21. Siemens Mohelnice	Stabilita systému v podporách	Nové zákony
22. Gates Karviná		
23. Petrof Hr. Králové		
24. Plastik Kroměříž	nic	
25. Svitav Svitavy	mobilita při ukončování prac. poměru	stát
26. Tanex Jaroměř		
27. Texlen Trutnov		
28. Saint Litomyšl	změna technologie výroby	
29. Cutisin Jilemnice		
30. Rehau Mor. Třebová		

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

31. Kr.papírny Hostinné		
32. Benteler Stráž	<i>vědět o nich</i>	<i>vlastní zájem uchazečů, podpora UP</i>
33. Nemocnice Prostějov		
34. Jana Přerov		
35. Bohema Z.Hory		
36. VOP Protivanov		
37. Adriana Litovel		

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN, KTERÉ PEČUJÍ O DĚTI VE VĚKU DO 15 LET
NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN, KTERÉ PEČUJÍ O DĚTI, U NÁS PANUJE NÁZOR, ŽE:
Tabulka č. 20**

Organizace (zkrácený název)	
1. IDOP Olomouc	Mají nadstandardní platové požadavky
2. MERIT Olomouc	Jsou nedílnou součástí našeho pracovního týmu
3. Montáže Přerov	
4. Nestlé Olomouc	Není omezujícím faktorem – pokud mohou směnovat
5. PANAV Senice na Hané	Když uchazečka splňuje naše požadavky na volné pracovní místo, není výše uvedené důvodem nepřijetí uchazečky do pracovního poměru
6. POLTRADE Mohelnice	není problém
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	
8. SEKVOY Dolany	Mohou často v práci chybět.
9. SIGMA gr. Lutín	Nerozlišujeme mezi uchazeči zda jde o ZP.
10. SMV Olomouc	Jsou zaměstnanci jako každý druhý.
11. SŠP Olomouc	Zaměstnáváme bez problémů.
12. Výstaviště Flora Olomouc	Není u nás žádný problém, pokud splňují naše požadavky, jsou zaměstnány.
13. Conner Ostrava	Dle druhu zastávané profese mají stejné pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci.Po nástupu do práce po RD mohou pracovat na kratší pracovní dobu.
14. AZ Jeseník	Pokud v této ženě najdeme kvalitního zaměstnance, nebráníme se jejímu působení v naší firmě a snažíme se jí vyjít vstříc, např. změnou pracovní doby
15. Timken Olomouc	
16. OP Olšany	
17. OP Olšany	Nemáme s tím problém
18. Cement Hranice	Nikomuto nevadí
19. Unex Uničov	Nerozlišujeme
20. Siemens Mohelnice	Nárok stejný jako ostatní zaměstnanci
21. Siemens Mohelnice	Je akceptováno zaměstnání s dětmi
22. Gates Karviná	<i>je možné</i>
23. Petrof Hr.Králové	<i>je to normální věc,že ženy mají děti</i>
24. Plastik Kroměříž	<i>je normální</i>
25. Svitap Svitavy	<i>není to skupina zaměstnanců,ke kterým by bylo třeba tvořit si zvláštní nábor</i>
26. Tanex Jaroměř	<i>akceptujeme a realizujeme</i>

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

27. Texlen Trutnov	nemáme s tím žádný problém. Nerozlišujeme mezi nimi a ostatními zaměstnanci
28. Saint Litomyšl	vzhledem k nepřetržitému pracovnímu režimu a v omezeném počtu zaměstnanců na pracovišti každý výpadek- absence přináší velké problémy- minimum pracovních míst vhodných pro ženy
29. Cutisin Jilemnice	můžeme zaměstnávat
30. Rehau Mor. Třebová	stejný názor jako na kterékoliv jiné zaměstnance
31. Kr.papírny Hostinné	
31. Benteler Stráž	je správné, nutné a velmi podporované
33. Nemocnice Prostějov	Bez jejich práce bychom se ve zdravotnictví neobešli. Podle možností je jim vycházeno vstřícný jednsměnný provoz
34. Jana Přerov	Neděláme žádné rozdíly při zaměstnání žen, pečujících o děti a ostatními zaměstnanci
35 Bohema Z.Hory	Jsou zaměstnávány
36. VOP Protivanov	Tyto pracovnice běžně zaměstnáváme
37. Adriana Litovel	Nemáme špatné zkušenosti

JAKÁ JE SITUACE V JEJICH ZAMĚSTNÁVÁNÍ U VÁS?

Tabulka č. 21

Organizace (zkrácený název)	Jaké typy žen, které pečují o děti ve věku do 15 let se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte? V jakých profesích?	Proč některé nemůžete zaměstnat? V čem je s nimi hlavní problém? Co jim chybí?
1. IDOP Olomouc	Jsou to zpravidla: Projektanti	Typ – profese: Projektant	Požadovaná profese – důvod: Chybí praxe
2. MERIT Olomouc	Administrativní pracovnice	Projektant, Manager vzdělávacího střediska	
3. Montáže Přerov	Ve smyslu ochrany osobních údajů nejsme oprávněni u uchazeček o zaměstnání zjišťovat, zda má děti a v jakém věku (zdůrazňováno na všech seminářích)		
4. Nestlé Olomouc		Výrobní dělník	
5. PANA V Senice na Hané	Prodavačky, referentky	Skladnice, referentky	
6. POLTRADE Mohelnice	administrativní práce	administrativní práce	zatím nemáme další volné místo
7. Priessnitzovy lázně Jeseník			
8. SEKVOY Dolany			Nemáme pracovní místa pro ženy z důvodu fyz. náročnosti
9. SIGMA gr. Lutín	Přijetí do zaměstnání ovlivňuje pouze požadovaná kvalifikace a zdravotní stav.		
10. SMV Olomouc	nejvíce ihned po skončení rodičovské dovolené	v administrativě – na referentská místa, kde je více prac. míst stejné profese z důvodu možného zastupování	nemáme potřebná volná pracovní místa
11. SŠP Olomouc	Různě - dělnické i pedagogické profese	Máme stabilní pracovní kádr s minimálními změnami	
12. Výstaviště Flora Olomouc	Vyučené, se středním i vysokoškolským vzděláním	Zahradnice, pomocná zahradnice, v administrativě	Nemáme problém

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

13. Conner Ostrava	Ženy se základním nebo středoš. vzděláním	administrativa	Řidič –nesplnění předepsané odborné způsobilosti ŘP sk. D , vysoká časová náročnost, práce v terénu
14. AZ Jeseník	Osoby se ZP na astma, kožní choroby, nad 30 let	telefonistka	Jediným důvodem je nedostatečný psychický potenciál pro pozici telefonistky
15. Timken Olomouc	Kvalifikované i nekvalifikované	odborné	Nedostatečná kvalifikace
16. OP Olšany			
17. OP Olšany			U dělnických profesí je režim směny
18. Cement Hranice		administrativa	
19. Unex Uničov		Jeřábnyce, THP	
20. Siemens Mohelnice	Po MD	Všechny podle potřeb	Nejsou pracovní místa
Siemens Mohelnice	Po MD	Všechny dle potřeby	Nedostatek míst, samoživitelky chtějí práci na 1 směnu
22. Gabes Karviná	nezaměstnané	operátor	
23. Petrof Hr. Králové		klavírnice	nemají kvalifikaci
24. Plastik Kroměříž	po MD	vyučen, praxe ve výrobě	chybí praxe
25. Svitav Svitavy			možnost směnovat
26. Tanex Jaroměř	dělnické profese	dokončovací práce	požadavek jedné směny
27. Texlen Jaroměř		jakékoliv v THP i u D jednosměnný provoz	THP jazykové znalosti D – nemohou pracovat ve vícesměnném provozu
28. Saint Litomyšl			
29. Cutisin Jilemnice			
30. Rehau Mor. Třebová	všechny	dle potřeby firmy není to posuzovací kritérium	
31. Kr. papírny Hostinné		THP i D všechny profese	
32. Benteler Stráž	v TH	TH pouze, ve výrobě nelze	
33. Nemocnice Prostějov	Všeobecné sestry, vůbec středně zdr. personál	Středně zdr. Personál, lékařky	
34. Jana Přerov	Pomocné práce	Pomocné hotelové práce	
35. Bohema Z. Hory	Se základním a středním vzděláním	různé	Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba
36. VOP Protivanov	všechny	všechny	
37. Adriana Litovel	Dělnické profese	Obsluha bal.	

CO POTŘEBUJETE K TOMU, ABY SE ŽENY S DĚTMI MOHLY U VÁS VÍCE UPLATŇOVAT?
 Tabulka č. 22

Organizace (zkrácený název)	vzdělávání (zvyšování kvalifikace) žen, které pečují o děti ve věku do 15 let	poradenství pro ženy, které pečují o děti ve věku do 15 let	jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	zvýšení jejich zájmu o zaměstnání
--------------------------------	---	--	--	---

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

	Doporučuji zlepšit jejich:			
1. IDOP Olomouc			ano	
2. MERIT Olomouc				
3. Montáže Přerov				
4. Nestlé Olomouc				
5. PANA V Senice na Hané				
6. POLTRADE Mohelnice	znalosti: jazyk AJ, NJ dovednosti: PC, ŘP sk. B osobnostní předpoklady: komunikativnost			
7. Priessnitzovy lázně Jeseník				
8. SEKVOY Dolany				
9. SIGMA gr. Lutín				
10. SMV Olomouc				
11. SŠP Olomouc				
12. Výstaviště Flora Olomouc				
13. Conner Ostrava	Profese řidiče příměstské dopravy není vhodná, vysoká časová náročnost, práce o sobotách a nedělích v terénu			
14. AZ Jeseník	Znalost českého jazyka, práce s počítačem, psaní všemi deseti, umění poslouchat druhého a schopnost reagovat na jeho otázky, asertivní chování, komunikační schopnost, loajalita, flexibilita, ochota dále se vzdělávat			
15. Timken Olomouc				
16. OP Olšany				
17. OP Olšany				
18. Cement Hranice				
19. Unex Uničov				
20. Siemens Mohelnice				
21. Siemens Mohelnice	Není nutné, univerzálnost,	ne	ano	ano

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

	zručnost, flexibilita			
22. Gates Karviná	zajištění péče			
23. Petrof Hr.Králové				
24. Plastik Kroměříž	fungování firmy, manuálně zruční	ne	na UP	
25. Svitap Svitavy				
26. Tanex Jaroměř	praxi			
27. Texlen Trutnov	jazykové, PC			
28. Saint Litomyšl				
29. Cutisin Jilemnice				
30. Rehau Mor, Třebová		nejedná se o diskriminovanou ani znevýhodněnou skupinu		
31. Kr.papírny Hostinné				
32. Benteler Stráž	práce s PC	ano	ano	
33. Nemocnice Prostějov				
34. Jana Přerov				
35. Bohema Z.Hory	ano	ne	ne	ano
36. VOP Protivanov				
37. Adriana Litovel				

CO BY SE JINÉHO U VÁS DALO UDĚLAT PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN S DĚTMI?

Tabulka č. 23

Organizace (zkrácený název)	Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)
1. IDOP Olomouc		Kratší úvazek a nižší daně pro jakéhokoliv zaměstnance
2. MERIT Olomouc		
3. Montáže Přerov	V podmínkách montážní firmy zaměstnáváme především muže. Pro ženy – ať s dětmi či bez nich - zde mnoho pracovních příležitostí není.	
4. Nestlé Olomouc		
5. PANAV Senice na Hané		
6. POLTRADE Mohelnice		
7. Priessnitzovy lázně Jeseník		
8. SEKVOY Dolany		
9. SIGMA gr. Lutín	Možnost kratší pracovní doby (realizováno)	
10. SMV Olomouc	Nejsou nutná žádná opatření.	
11. SŠP Olomouc		
12. Výstaviště Flora Olomouc		
13. Conner Ostrava		
14. AZ Jeseník		

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

15. Timken Olomouc		
16. OP Olšany		
17. OP Olšany		
18. Cement Hranice	Nejsou nutná	
19. Unex Uničov		
20. Siemens Mohelnice		
21. Siemens Mohelnice	Dotace na místa v jeslích a školkách	Obec – příspěvek na dítě vázané na zaměstnání ženy – nová legislativa
22. Gabes Karviná	<i>zajištění péče dětí v pracovní době</i>	
23. Petrof Hr.Králové	<i>rekvalifikační kurzy</i>	
24. Plastik Kroměříž		
25. Svitap Svitavy	<i>aktivní státní podpora, zaměstnávání této skupiny zaměstnanců</i>	stát
26. Tanex Jaroměř	<i>upravení prac.doby</i>	
27. Texlen Trutnov		
28. Saint Litomyšl	<i>zajištění péče o děti v době jejich nemocí, aby zaměstnanec mohl pokračovat v práci</i>	
29. Cutisin Jilemnice		
30. Rehau Mor.Třebová		
31. Kr.papíreny Hostinné		
32. Benteler Stráž	<i>možnost umístění dětí do MŠ – zřizovatelé škol, kontroly UP - diskriminace</i>	
33. Nemocnice Prostějov		
34. Jana Přerov		
35. Bohema Z.Hory		
36. VOP Protivanov		
37. Adriana Litovel	nemáme	

**NA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL U NÁS PANUJE NÁZOR, ŽE:
Tabulka č. 24**

Organizace (zkrácený název)	
1. IDOP Olomouc	Mají nadsazené finanční požadavky vzniklé z informací.
2. MERIT Olomouc	Je velmi využíván!
3. Montáže Přerov	Je potřeba přijímat nové, mladé zaměstnance.
4. Nestlé Olomouc	V případě náboru není žádný omezující faktor
5. PANAV Senice na Hané	Jsou vítáni
6. POLTRADE Mohelnice	Máme od 1. 1. 2006 dva nové
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	
8. SEKVOY Dolany	
9. SIGMA gr. Lutín	Je nutné absolventy zaměstnávat, aby bylo možno nahradit zaměstnance odcházející do důchodu.

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

10. SMV Olomouc	I přesto, že již delší dobu dochází u naší společnosti ke snižování stavu zaměstnanců z důvodu automatizace a modernizace provozů a zvyšování produktivity práce, bylo přijato v posledních třech letech za zaměstnance odcházející do star. důchodu 10 absolventů, z toho 8 vysokoškoláků.
11. SŠP Olomouc	Zaměstnáváme minimálně protože jim chybí pedagogická praxe a je malý věkový rozdíl mezi pedagogem a žáky střední školy.
12. Výstaviště Flora Olomouc	Na některých místech je výhodnější si zapracovat absolventa.
13. Conner Ostrava	Při obsazování uvolněných pracovních míst nečiníme rozdíly mezi absolventy a uchazeči s praxí, splňují – li požadavky obsazovaného místa
14. AZ Jeseník	Může se jednat o vzdělané lidi, kteří se přizpůsobí požadavkům společnosti a snaží se na sobě pracovat a vzdělávat se
15. Timken Olomouc	
16. OP Olšany	Existuje interní program pro nábor absolventů
17. OP Olšany	Nemáme s tím problém, otvíráme pro ně speciální tréninkové programy
18. Cement Hranice	Někde přece musí začít
19. Unex Uničov	Užíváme a jsou vítáni
20. Siemens Mohelnice	Chybí praxe, požadavek pracovat jako THP
21. Siemens Mohelnice	Nemají praxi, neochota pracovat v dělnických profesích
22. Gabes Karviná	není časté, praxe vítána
23. Petrof Hr. Králové	toho mnoho není, ale učni jsou na tom lépe
24. Plastik Kroměříž	děláme + dotace
25. Svitap svitavy	nic neumí a mají přemrštěné požadavky, zaměstnávat je budeme, pokud na jejich zaměstnání bude dotace
26. Tanex Jaroměř	mají dvěře otevřené
27. Texlen Trutnov	opět – nemáme s tím problémy, stejný přístup jako k ostatním
28. Saint Litomyšl	máme zájem a chceme si absolventy vychovat k obrazu svému
29. Cutisin Jilemnice	v některých oborech je můžeme zaměstnat
30. Rehau Mor. Třebová	na určitá místa velmi vhodní
31. Kr. papírny Hostinné	
32. Bebter Stráž	je správné, nutné a velmi podporované
33. Nemocnice Prostějov	Je potřeba je zaměstnávat
34. Jana Přerov	Zaměstnáváme absolventy
35. Bohema Z. Hory	Je v pořádku
36. VOP Protivanov	Absolventy škol běžně zaměstnáváme
37. Adriana Litovel	Rádi si tzv. vychováváme dobré odborníky

JAKÁ JE SITUACE V ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL U VÁS?

Tabulka č. 25

Organizace (zkrácený název)	Jaké typy absolventů se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte? V jakých profesích?	Proč některé nemůžete zaměstnat? V čem je s nimi hlavní problém? Co jim chybí?
-----------------------------------	--	--	---

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

1. IDOP Olomouc	Jsou to zpravidla:	Typ – profese: Projektant	Požadovaná profese – důvod:
2. MERIT Olomouc	Administrativní pracovníci	Recepční, Asistentka, Technik	
3. Montáže Přerov		ty, kteří splňují podmínku vyučení v oboru zámečnick nebo v oboru příbuzném	nezaměstnáme ty, kteří nejsou vyučení v požadovaném oboru
4. Nestlé Olomouc			
5. PANAV Senice na Hané	Vyučen, vyučen s maturitou, VSO, VŠ	Autoelektrikář, zámečnick, konstruktér, referent	zámečnick – svařovací průkaz (širší uplatnění)
6. POLTRADE Mohelnice		prodejce	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník			
8. SEKVOY Dolany			
9. SIGMA gr. Lutín	Absolventi SOUs Lutín	Mechanik - seřizovač	
10. SMV Olomouc	Absolventi vhodní do laboratoří jako laboranti a absolventi stavebních škol	laborant, ref. investic	nemáme potřebná volná pracovní místa
11. SŠP Olomouc	učitelé	Příliš nezaměstnáváme	Pedagogická praxe
12. Výstaviště Flora Olomouc	Se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, vyučení	Referent, dělník	Obchodní referent - praxe
13. Conner Ostrava	Absolventi VŠ s dopravní specializací	Za 6 let jsme přijali 4 absolventy na 4 různé funkce, nelze zobecnit v odpovědi	Nejsou volná pracovní místa
14. AZ Jeseník	Absolventi gymnázií, ekonomických škol	Pozice telefonistky a obchodníky	U některých neexistuje zájem o každodenní docházení do práce, cítí se na vyšší pracovní pozici
15. imken	Učni, kteří u nás dělají praxi	Mechanik - seřizovač	Nemají zájem
16. OP Olšany			
17. OP Olšany			
18. Cement Hranice			Větší znalost cizích jazyků
19. Unex Uničov		asistent	VŠ technické obory
20. Siemens Mohelnice	Absolventi středních škol	dělník	Řemeslná kvalifikace

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

21. Siemens Mohelnice	Absolventi středních škol všech	Dělník v elektrotechnice	Potřebná kvalifikace, dovednosti
22. Gabes Karviná	SŠ, SOU	operátor	
23. Petrof Hr. Králové	maturita	nedefinovatelné	obchodník, administrativní pracovník
24. Plastik Kroměříž	bez praxe, bez představy	kadeřnice, švadleny	mimo obor
25. Svitap Svitavy		asistentské	administrativní
26. Tanex Jaroměř	středoškoláci	strojaři	chuť pracovat
27. Texlen Trutnov	absolventi gymnázií-THP, vyučení - D	THP – asistenti s možností růstu D jako ostatní zájemci	
28. Saint Litomyšl			
29. Cutisin Jilemnice	v některých oborech je můžeme zaměstnávat		
30. Rehau Mor. Třebová	na určitá místa velmi vhodní		
31. Kr. papírny Hostinné			
32. Benteler Stráž	je správné, nutné velmi podporovat		
33. Nemocnice Prostějov	Lékaři, zdr. sestry	Lékaři, zdr. sestry	Nástupní praxe
34. Jana Přerov	Kuchař, číšník	Kuchař, číšník, obchodník, asistent	
35. Bohema Z. Hory	Středoškolsky vzdělaní	ekonom	
36. VOP Protivanov	všechny	všechny	
37. Adriana Litovel	Vyučení, maturita	Manipulant, elektromechanik, dělnické profese	

CO POTŘEBUJETE K TOMU, ABY SE ABSOLVENTI ŠKOL MOHLI U VÁS VÍCE UPLATŇOVAT?

Tabulka č. 26

Organizace (zkrácený název)	vzdělávání (zvyšování kvalifikace) absolventů škol	poradenství pro absolventy škol	jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	zvýšení jejich zájmu o zaměstnání
	Doporučuji zlepšit jejich:			
1. IDOP				

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Olomouc				
2. MERIT Olomouc	znalosti: jazykové dovednosti: komunikační osobnostní předpoklady: loajalita k firmě		Dostačující – přes úřad práce	individuální
3. Montáže Přerov	dovednosti: výhodou pro přijetí je absolvování svářečského kurzu			
4. Nestlé Olomouc				
5. PANA V Senice na Hané	znalosti: dělnické profese – čtení výkresové dokumentace dovednosti: větší zaměření na praxi osobnostní předpoklady: cílevědomost, umět se prosadit			
6. POLTRADE Mohelnice	znalosti: jazyky osobnostní předpoklady: flexibilita, os. iniciativa			
7. Priessnitzovy lázně Jeseník				
8. SEKVOY Dolany				
9. SIGMA gr. Lutín	znalosti: v odborných předmětech oboru dovednosti: praktický výcvik již na SOU osobnostní předpoklady: aktivní přístup k práci, prohlubování, příp. zvyšování kvalifikace			Exkurze ve firmě v době studia.
10. SMV Olomouc			nemáme potřebná volná pracovní místa	
11. SŠP Olomouc	osobnostní předpoklady: pro pedagogickou práci			
12. Výstaviště Flora Olomouc	znalosti: cizích jazyků dovednosti: osobnostní předpoklady: více přizpůsobivosti, kladný vztah ke starším spolupracovníkům			
13. Conner Ostrava				
14. AZ Jeseník	Znalosti českého jazyka, práce s počítačem a psaní všemi deseti, komunikativní znalost cizích jazyků, umění poslouchat druhého a schopnost reagovat na jeho otázky, asertivní chování, komunikační schopnost, loajalita, flexibilita, ochota dále se vzdělávat			
15. Timken Olomouc	Více zaměřit na potřeby podniku, mít chuť pracovat v řemesle			
16. OP Olšany				
17. OP Olšany				
18. Cement				Větší

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Hranice				znalost cizích jazyků
19. Unex Uničov				
20. Siemens Mohelnice	Praktické znalosti	ano		
21. Siemens Mohelnice	Praktické znalosti,zručnost, manuální dovednost, zájem o práci v děl. profesích	ano	ano	ano
22. Gabes Karviná	<i>vazba na praxi,spolehlivost, stabilita</i>			
23. Petrof Hr.Králové	<i>znalosti i dovednosti</i>			
24. Plastik Kroměříž	<i>fundování + jazyk, bez praxe</i>	<i>jak se ucházet o práci</i>	<i>na UP + internet</i>	<i>chtít pracovat</i>
25. Svitap Svitavy	<i>jazykové,manuální,pracovní návyky</i>	<i>reálné</i>		<i>praxi při studiu</i>
26. Tanex Jaroměř	<i>zaměření na technologii, chuť pracovat</i>			
27. Texlen Trutnov				
28. Saint Litomyšl	<i>technické,jazykové,samostatnost,týmová práce,vysoké nasazení</i>			
29. Cutisin Jilemnice	<i>praxe aspoň na úrovni brigády</i>			
30. Rehau Mor.Třebová	<i>technické vzdělání,předchozí znalost praxe,zájem o práci</i>			
31. Kr.papírny Hostinné	<i>jazykové,z technických oborů</i>		<i>informace už od výchovných poradců,zlepšení práce výchovných poradců</i>	
32. Benteler Stráž	<i>jazykové,praxe jejich odborné průmyslová, ale školní,chtít pracovat</i>	<i>z průmyslové sféry</i>	<i>prostřednictvím škol</i>	<i>exkurze</i>
33. Nemocnice Prostějov				
34. Jana Přerov				
35. Bohema Z.Hory	ano	ne	ne	ano
36. VOP Protivanov				ano
37. Adriana Litovel	Větší zájem o zaměstnání			

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

**CO BY SE JINÉHO U VÁS DALO UDĚLAT PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ
ŠKOL?**

Tabulka č. 27

Organizace (zkrácený název)	Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)
1. IDOP Olomouc		Snížení daňové zátěže
2. MERIT Olomouc	Dle našeho názoru-dostačující!	Úřad práce – roční dotace
3. Montáže Přerov	Zaměstnávat mladistvé v rámci letních aktivit mládeže, umožňovat praxi studentům SOU na našich provozech.	spolupráce se SOU
4. Nestlé Olomouc		
5. PANAV Senice na Hané		
6. POLTRADE Mohelnice		
7. Priessnitzovy lázně Jeseník		
8. SEKVOY Dolany	vytvořit nové výrobní provozy	fin. investice
9. SIGMA gr. Lutín	Zaměstnáváme absolventy požadovaných oborů dle potřeb firmy.	
10. SMV Olomouc	Žádné opatření nepovede ke zvýšení zaměstnanosti v naší společnosti.	
11. SŠP Olomouc		
12. Výstaviště Flora Olomouc		
13. Conner Ostrava		
14. AZ Jeseník		
15. Timken Olomouc		
16. OP Olšany		
17. OP Olšany		
18. Cement Hranice		
19. Unex Uničov		
20. Siemens Mohelnice	Zvýšit zájem absolventů o jakoukoliv práci, každá praxe je dobrá, prosazení pracovních návyků	legislativa
21. Siemens Mohelnice	Snížit příspěvky v nezaměstnanosti, absolventi větší motivaci k manuální práci v děl. Profesích, vyšší příspěvek na volná pracovní místa ve firmách	Nová legislativa, působení již na střed. školách
22. Gabes Karviná	odborná praxe	vzdělávací systém
23. Petrof Hr. Králové	více sesouadit školní systém s potřebami praxe	
24. Plastik Kroměříž	méně papírů s žádostí o dotace AZP	UP legislativa
25. Svitap Svitavy	dotace	stát, UP
26. Tanex Jaroměř		
27. Texlen Trutnov		
28. Saint Litomyšl	vyšší tlak na výuku jazyků na školách	
29. Cutisin Jilemnice		
30. Rehau Mor. Třebová	podporovat technické obory, více praxe zařadit do studia	školy, školské úřady
31. Kr. papírny		podpora vzdělávání v technických

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Hostinné		oborech, provázanost školství s požadavky trhu práce
32. Benteler Stráž	kvalita výroby, informovanost, soustavné vzdělávání pedagogů	, výchovní poradci
33. Nemocnice Prostějov	Absolventy přijímáme	
34. Jana Přerov		
35. Bohema Z. Hory		
36. VOP Protivanov		
37. Adriana Litovel		

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB VE VĚKU NAD 50 LET
 Tabulka č. 28

Organizace (zkrácený název)	Jaké typy osob ve věku nad 50 let se u Vás ucházejí o zaměstnání?	Jaké typy z nich nejčastěji zaměstnáváte?	Proč některé nemůžete zaměstnat? Co jim chybí?
1. IDOP Olomouc	Projektanti, Administrativa		Nevýhodné podmínky v zákoně při propouštění
2. MERIT Olomouc	Jsou to zpravidla: Prodavači, technici	Dle našich aktuálních potřeb	Oprávnění pracovat ve výškách
3. Montáže Přerov	Jsou to zpravidla: nekvalifikovaní zaměstnanci		Chybí jim kvalifikace v oboru, který je pro naši firmu stěžejní
4. Nestlé Olomouc			Bez omezení při fyzické způsobilosti
5. PANA V Senice na Hané	Jsou to zpravidla: Se základním vzděláním		Vzdělání, pracovní morálka
6. POLTRADE Mohelnice			
7. Priessnitzovy lázně Jeseník			
8. SEKVOY Dolany	lidé bez práce různých profesí	muže, zdravotně a fyzicky způsobilé vykonávat manuální práce	máme omezeny počet pracovních míst
9. SIGMA gr. Lutín	Přijetí do zaměstnání ovlivňuje pouze požadovaná kvalifikace a zdravotní stav.		
10. SMV Olomouc	Jsou to zpravidla: dělnické profese administrativní pracovníci		nejsou volná místa
11. SŠP Olomouc	Jsou to zpravidla: Různě, dělnické profese i pedagogové	Pedagogické pracovníky	Námi požadovaná specializace
12. Výstaviště Flora Olomouc	Jsou to zpravidla: Dělníci vyučení i nevyučení	Dělníky.	
13. Conner Ostrava	O práci řidiče autobusu	Řidič autobusu	Kvalifikace ŘP sk. D
14. AZ Jeseník	Osoby se ZP s prac. Zkušenostmi z různých profesí	Zaměstnáváme ty osoby, které jsou na dobré komunikační úrovni a mají zájem pracovat	U některých osob naprosto chybí zájem a potřeba pracovat – není možné tyto lidi zaměstnat
15. Timken Olomouc			
16. OP Olšany			Cizí jazyky, zdravotní stav
17. OP Olšany			Jazykové znalosti

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

18. Cement Hranice			Dosud jsme redukovali zaměstnance směrem dolů
19. Unex Uničov		Profesní odborníky se zkušenostmi	Fyzická zdatnost
20. Siemens Mohelnice	propouštění	řemeslník	Nemají požadovanou kvalifikaci
21. Siemens Mohelnice	propouštění	řemeslníky	Zdravotní omezení, flexibilita
22. Gabes Karviná	nezaměstnaní, dělník	operátor	zdravotní stav
23. Petrof Hr. Králové	nekvalifikovaní	zručné	zručnost, fyzická zdatnost
24. Plastik Kroměříž	ČID	ZPS bez omezení – dobrý zrak	
25. Svitap Svitavy			
26. Tanex Jaroměř		dělnické profese	
27. Texlen Trutnov	nelze specifikovat	nelze specifikovat	PC a jazykové znalosti
28. Saint Litomyšl		nemáme zájem, pouze ve výjimečných případech specialisty v dělnických kategoriích, těžko přivykají pracovnímu tempu	
29. Cutisin Jilemnice	technické obory jako THP, dělníci do výroby	dělník ve výrobě	fyzická a psychická způsobilost
30. Rehau Mor. Třebová	dělníci	technici, nástrojář	jazyková vybavenost
31. Kr. papírny Hostinné		naše společnost je s dlouhou tradicí zaměstnává osoby ve věku nad 50 let na všech pozicích	
32. Benteler Stráž	D i THP	D i THP	ochota se školit
33. Nemocnice Prostějov	Dělnické profese	Dělnické profese	Jim nic, my máme úzce specifikovaný rámec zaměstnanců
34. Jana Přerov	Pomocné hotelové práce	Pokojská, pomocné práce v kuchyni	
35. Bohema Z. Hory	Dělnické kategorie	vyučené	
36. VOP Protivanov	všechny	všechny	
37. Adriana Litovel	Dělníci, THP	Dělníci, THP	Nižší výkonnost, neochota se učit nové věci – menší %

CO TEDY DOPORUČUJETE, KE ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI TÉTO SKUPINY LIDÍ?

Tabulka č. 29

Organizace (zkrácený název)	vzdělávání (zvyšování kvalifikace) osob ve věku nad 50 let	poradenství pro osoby ve věku nad 50 let	jejich informování o vhodných pracovních příležitostech	zvýšení jejich zájmu o zaměstnání
	Doporučuji zlepšit jejich:			
1. IDOP Olomouc				
2. MERIT Olomouc	znalosti: v našem oboru – IT (informační technologie)			

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

	dovednosti: v oblasti elektro osobnostní předpoklady: vysoké pracovní nasazení			
3. Montáže Přerov				
4. Nestlé Olomouc				
5. PANA V Senice na Hané				
6. POLTRADE Mohelnice				
7. Priessnitzovy lázně Jeseník				
8. SEKVOY Dolany	Osobnostní předpoklady: zdravotní stav, mobilita – dojíždět za prací			
9. SIGMA gr. Lutín				
10. SMV Olomouc				
11. SŠP Olomouc	znalosti: zvýšení kvalifikace - studium			
12. Výstaviště Flora Olomouc	znalosti: práce s výpočetní technikou			
13. Connex Ostrava	osobnostní předpoklady – problém splňování zdravotní a odborné způsobilosti			
14. AZ Jeseník	znalosti: český jazyk, práce s počítačem a psaní všemi deseti, komunikativní znalost cizích jazyků pro telemarketing do cizích zemí, umění naslouchat druhého a schopnost reagovat na jeho otázky, asertivní chování, komunikační schopnosti, loajalita, flexibilita, ochota dále se vzdělávat			
15. Timken Olomouc				
16. OP Olšany				
17. OP Olšany				
18. Cement Hranice	více profesnosti			
19. Unex Uničov				
20. Siemens Mohelnice	jazykové, počítačová gramotnost, poradenství pro osoby nad 50 let,	ano		možnost uplatnění na trhu – daňové úlevy nebo dotace
21. Siemens Mohelnice	není nutné, větší univerzálnost, zájem o další vzdělávání, poradenství	ano	ne	informací zájemců
22. Gabes Karviná				
23. Petrof Hr. Králové	rekvalifikace, zručnost			

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

24. Plastik Kroměříž	IT + jazyk, dovednosti	ne	UP	ne
25. Svitap Svitavy				
26. Tanex Jaroměř				
27. Texlen Trutnov	jazykové, PC, chuť učit se něco nového			
28. Saint Litomyšl				
29. Cutisin Jilemnice	uživatelsky PC, komunikace, umění se prodat			
30. Rehau Mor. Třebová	technické zařízení, více aktivní přístup			
31. Kr. papírny Hostinné				
32. Benteler Stráž	jazyky, PC, ochotu se školit	UP	UP	UP
33. Nemocnice Prostějov				
34. Jana Přerov				
35. Boheme Z. Hory	Osobní předpoklady	ne	ne	ano
36. VOP Protivanov				
37. Adriana Litovel				

**CO BY SE JINÉHO U VÁS DALO UDĚLAT PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI LIDÍ VE VĚKU NAD
50 LET**

Tabulka č. 30

Organizace	Opatření:	Vnější podpora tohoto opatření (kým, jaká)
1. IDOP Olomouc		Umožnit flexibilitu zaměstnaneckého poměru, snížení daňové zátěže
2. MERIT Olomouc	Vytvořit nová pracovní místa	
3. Montáže Přerov		
4. Nestlé Olomouc		
5. PANA V Senice na Hané		
6. POLTRADE Mohelnice		
7. Priessnitzovy lázně		
8. SEKVOY Dolany	vytvořit nové provozy	fin. investice
9. SIGMA gr. Lutín		
10. SMV Olomouc		

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

11. SŠP Olomouc	Možnosti studia	Zaměstnavatel – umožnění studia Stát – nabídka studijních programů, finanční nenáročnost
12. Výstaviště Flora		
13. Connex Ostrava		
14. AZ Jeseník		
15. Timken Olomouc		
16. OP Olšany		
17. OP Olšany		
18. Cement Hranice	nic – nemáme s tím problémy	
19. Unex Uničov		
20. Siemens Mohelnice	daňové úlevy pro zaměstnavatele	vláda - legislativa
21. Siemens Mohelnice	daňové zvýhodnění pro firmu	nová legislativa
22. Gabes Karviná		
23. Petrof Hr. Králové		
24. Plastik Kroměříž	dotace na delší dobu	
25. Svitap Svitavy		
26. Tanex Jaroměř		
27. Texlen Trutnov		
28. Saint Litomyšl		
29. Cutisin Jilemnice		
30. Rehau Mor. Třebová		
31. Kr.papírny Hostinné		
32. Benteler Stráž	Remcal. kurzy, nezvyšovat věk odchodu do důchodu	UP a vzdělávací instituty, politika státu
33. Nemocnice		
34. Jana Přerov		
35. Bohema Z. Hory		
36. VOP Protivanov		
37. Adriana Litovel		

**NA ZÁVĚR SE POKUSÍME SHRNOUIT TO, CO VAŠE ORGANIZACE NEJVÍCE POTŘEBUJE KE
ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE. CO POTŘEBUJETE?**

Tabulka č. 31

Organizace (zkrácený název)	Potřebujeme, aby:	Udělal(y):	Ve vztahu ke skupinám o kterých hovoříme (absolventi, ženy s dětmi, senioři, ZP)
1. IDOP Olomouc	Legislativa	Snížení daňové zátěže	
2. MERIT Olomouc	Úřady práce	Včas informoval	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

			uchazeče o zaměstnání o volných pracovních místech	
2. MERIT Olomouc	Legislativa		Méně zahlcovala vyplňováním statistik	
2. MERIT Olomouc	Hospodářská komora		Více informovala o změnách v zákonech	
2. MERIT Olomouc	Vzdělávací instituce	školy, učiliště	dostačující	
		ostatní vzdělavatelé	Málo nabídek školení ve věcech personální	
2. MERIT Olomouc	sdělovací (informační) prostředky (aby se na trhu práce vědělo, že...)		Více bezplatných inzerčních příležitostí	
3. Montáže Přerov				
4. Nestlé Olomouc				
5. PANA V Senice na Hané	Vzdělávací instituce	školy, učiliště	Podporovaly strojírenské obory	
6. POLTRADE Mohelnice	Vzdělávací instituce	školy, učiliště	výuka jazyků tak, aby je dokázali používat	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Veřejná správa (krajský úřad, okresní úřady, obce)		V informačním listu Města (zdarma do domácností) aktuálně uvádět volná pracovní místa, případně jednou za určité období seznam firem regionu	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Úřady práce		Zkvalitnit přístup k jednotlivým uchazečům (s vysvětlením všech aspektů evidence o zaměst.), Zlepšit svou vnitřní komunikaci, aby nedocházelo k nedorozuměním uchazeč x úřad práce x zaměstnavatel, Zvýšit pružnosti	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Legislativa		Dále nezvyšovat hranici odchodu do starobního důchodu Nezvyšovat ty, kteří opravdu nechtějí pracovat	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Hospodářská komora		Podpora a poradenství malým a středním podnikatelům	
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Vzdělávací instituce	školy, učiliště	Více praktických a jazykových dovedností	
		ostatní vzdělavatelé	Monitoring potřeby zaměstnavatelů	
8. SEKVOY Dolany	Veřejná správa (krajský úřad, okresní úřady, obce)		dávaly přednost zakázek firmám nebo OSVČ, které tyto pracovníky zaměstnávají	
8. SEKVOY Dolany	Legislativa		pružný ZP, najímat a propouštět pracovníky	
8. SEKVOY Dolany	Hospodářská komora		Intenzivně působit na ministerstvo, parlament	
9. SIGMA gr. Lutín	Veřejná správa (krajský úřad, okresní úřady, obce)		Zlepšení podmínek pro vytváření nových pracovních příležitostí	
9. SIGMA gr. Lutín	Úřady práce		Evidování volných prac. míst a spolupráce se zaměstnanci při jejich obsazování	Zajištění případné rekvalifikace
9. SIGMA gr. Lutín	Legislativa		Vytvořit zákonné normy pro lepší uplatnění ohrožených skupin	
9. SIGMA gr. Lutín	Hospodářská komora		Koordinace spolupráce mezi veřejnou správou, UP a zaměstnavateli.	
9. SIGMA gr. Lutín	Vzdělávací instituce	školy, učiliště	Zaměřit se na obory, jejichž absolventi najdou v regionu uplatnění.	
		ostatní vzdělavatelé	Rekvalifikovat uchazeče nebo prohloubit jejich kvalifikaci v souladu s požadavky trhu práce.	
9. SIGMA gr. Lutín	sdělovací (informační) prostředky (aby se na trhu práce vědělo, že...)		Informovat o možnostech pracovních příležitostí.	

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

10. SMV Olomouc	Úřady práce		Zlepšit informovanost o uchazečích se ZP o jejich možnostech prac. zařazení	
11. SŠP Olomouc	Veřejná správa (krajský úřad, okresní úřady, obce) Úřady práce		Zlepšily kontrolní mechanismy při odhalování nelegálního zaměstnávání a dali tak šanci na řádné zaměstnání se soc. jistotami (pojištění) a danění příjmů (naplňování státního rozpočtu)	Ve vztahu ke všem skupinám bez rozdílů
11. SŠP Olomouc	Legislativa		Zjednodušit jednotlivé zákony a tím je zpřehlednit	Ve vztahu ke všem skupinám bez rozdílů
11. SŠP Olomouc	Hospodářská komora			Ve vztahu ke všem skupinám bez rozdílů
11. SŠP Olomouc	Vzdělávací instituce	školy, učiliště	Poskytovat možnosti pro celoživotní vzdělávání	Ve vztahu ke všem skupinám bez rozdílů
		ostatní vzdělavatelé	Poskytovat možnosti pro celoživotní vzdělávání	Ve vztahu ke všem skupinám bez rozdílů
11. SŠP Olomouc	sdělovací (informační) prostředky (aby se na trhu práce vědělo, že...)		Poskytovaly pouze pravdivé, nezkreslené informace ve správném čase	Ve vztahu ke všem skupinám bez rozdílů
12. Výstaviště Flora Olomouc	Vzdělávací instituce		školy, učiliště	Zaměření na lepší znalost cizích jazyků.
13. Connex Morava				
14. AZ Jeseník	Naše spolupráce s UP je bezproblémová, v regionu existují firmy, které se snaží zaměstnat občany YP			
15. Timken Olomouc				
16. OP Olšany	Zlepšit výuku cizích jazyků			
17. O Olšany				
18. Cement Hranice	Více pracovních příležitostí			
19. Unex Uničov	Větší počet absolventů			
20.. Siemens Mohelnice	Dotace, daňové úlevy – senioři, stabilita dotací a podpory v zaměstnání ZP			
21. Siemens Mohelnice	Daňové úlevy, stabilita podpory a dotací, změna zákonů, podpora změn, informace při studiu o možnosti uplatnění, přiblížit teorii k praxi, informovat o možnostech zvyšování kvalifikace		Ke všem	nemám
22. Gates Karviná	Rekvalifikace, odborná praxe, vazby na praxi a potřeby zaměstnavatele,			Nabídka vilných pracovních míst

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

23. Petrof Hr.Králové			Podpůrné programy,více podpory firma při obsazování těchto míst,vyhledávat samy vhodné příležitosti
24. Plastika Kroměříž	Posílat lidi dle požadavku firmy,motivace už na školách, nový ZP,potřebné obory		
25. Svitap Svitavy	Podpořit zaměstnavatele při vytváření míst		Pro všechny
26. Tanex Jaroměř	Více informovanosti,spolupráce s firmami,méně administrativy		
27. Texlen Trutnov	Obnovení učebních oborů předlák,tkadlec		
28. Saint Litomyšl	Vyšší podpora rodin,zvyšování technického vzdělání,		
29. Cutisin Jilemnice	Podpora dělnických zejména technických oborů		
30. Rehau Mor. Třbová	Podporovat školy s technickým zaměřením,reagovat na potřeby firem,sepětí s praxí,spolupráce škola a výroba		
31. Kr,papírny Hostinné	Spolupracovat se zaměstnavateli,zaměřit se na celoživotní vzdělávání,vycházet z požadavků trhu práce		
32. Benteler Stráž	Podpora nešikana.informovanost,církevní vzdělání		
33. Nemocnice Prostějov	Dotace na ohrožené skupiny		
34. Jana Přerov			
35.Bohema Zl.Hory	Snížit počty dotazníků,změnit daňové zákony vč odvodových povinností, přizpůsobit se poptávce na trhu práce		
36.VOP Protivanov	zjednodušit		
37. Adriana Litovel			

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

**JINÉ SDĚLENÍ
Tabulka č. 32**

Organizace (zkrácený název)	Jiné sdělení
1. IDOP Olomouc	
2. MERIT Olomouc	
3. Montáže Přerov	
4. Nestlé Olomouc	Jiné profese než výrobní dělníky přijímáme zcela výjimečně, takže nemáme problémy. Při přijímání VD je dobrá spolupráce s Úřadem práce. V některých případech se však setkáváme s malým zájmem o práci ze strany výše uvedených rizikových skupin
5. PANA V Senice na Hané	
6. POLTRADE Mohelnice	Nevím co by měl kdo udělat, ale problém je v tom, že absolvent VŠ s titulem Ing. neovládá ani jeden světový jazyk na úrovni. Běžná komunikace – ústní a písemná. To už vůbec nemluví o odborné komunikaci. Nevím co učí 5 let na VŠB v Ostravě!
7. Priessnitzovy lázně Jeseník	Obecně: K jednotlivým skupinám, tj. ZP, matky s dětmi, absolventi, senioři není zakotven neměnný názor – vždy se hodnotí jedinec a jeho schopnosti pro výkon požadované práce , tzn. nespecifikujeme určitou skupinu osob, pouze v případě rozhodování mezi rovnocennými uchazeči bychom dali přednost ZP. Převážnou většinu osob, kteří se mají zájem o zaměstnání, tvoří nezaměstnaní uchazeči z evidence úřadu práce. Malá část je takových, kteří se cítí ve stávajícím zaměstnání ohroženi a hledají s předstihem náhradu, příp. chtějí z různých důvodů zaměstnání změnit a dále nepatrná část uchazečů je mimo okres Jeseník (prakticky z celé republiky a nezřídka ze Slovenska). Profesionálním nedostatkem, který se týká především skupiny seniorů (ale nejen jich), je znalost cizího jazyka. Opravdu aktivní znalost může nabídnout pouze malá část uchazečů. U manažerských pozic je potřeba zdokonalovat nejen odbornost, ale také manažerské dovednosti. Protože fluktuace ve firmě je způsobena převážně sezónností (tzn. převážně přijímáme „naše“ propuštěné zaměstnance) a firma nevytváří nová pracovní místa, k přijetí nových zaměstnanců nedochází natolik často, aby vytvářela opatření pro zvýšení zaměstnanosti všech uvedených skupin občanů.
8. SEKVOY Dolany	
9. SIGMA gr. Lutín	
10. SMV Olomouc	
11. SŠP Olomouc	
12. Výstaviště Flora Olomouc	
13. Connex Ostrava	obory dle aktuálně žádaných profesí na trhu práce. Spolupráce se zaměstnavateli, praxe studentů, smlouvy
14. AZ Jeseník	naše spolupráce s úřadem práce je naprosto bezproblémová, v regionu existují firmy, které se snaží zaměstnat občany ZP
15. Timken Olomouc	
16. OP Olšany	zlepšit výuku cizích jazyků
17. OP Olšany	více pracovních příležitostí
18. Cement Hranice	více pracovních příležitostí
19. Unex Uničov	větší počet absolventů
20. Siemens Mohelnice	dotace, daňové úlevy – senioři, stabilita dotací a podpora zaměstnání ZP, pro všechny skupiny daňové úlevy a dotace
21. Siemens	daňové úlevy, dotace – ženy s dětmi a senioři, stabilita podpory a dotací pro

**Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti**

Mohelnice	zaměstnavatele – ZP a absolventi, podpora změn pro všechny, informování v průběhu studia a možnosti uplatnění – absolventi, přiblížení teorie k potřebě firmy – všechny sk., informování o možnostech uplatnění – pro všechny sk., informování o možnostech zvyšování kvalifikace a uplatnění – pro všechny skupiny
22. Gabes Karviná	rekvalifikace, odborná praxe, UP, vazba na praxi a potřeby zaměstnavatele, nabídka volných pracovních míst
23. Petrof Hr. Králové	podpůrné programy, více podporovat firmy při obsazování těchto míst, vyhledávat samy vhodné příležitosti, kvalifikace, kurzy pro zaměstnavatele, ještě jsem nedostala zaměstnání není poptávka na moji pozici
24. Plastik Kroměříž	motivace otvírání požadovaných oborů na školách, posílat lidi dle požadavků firmy- ne každého, nový ZP, potřebné obory – plastikář
25. Svitap Svitavy	UP – to co mají ke všem skupinám, podpořit zaměstnavatele při vytváření míst a zaměstnávání těchto skupin
26. Tanex Jaroměř	větší informovanost, spolupráce s firmami, méně administrativy
27. Texlen Trutnov	obnovení učebních oborů přadlák – přadlena a tkadlec – tkadlena
28. Saint Litomyšl	vyšší podpora rodin, aby žena s malými dětmi nemusely nastupovat do práce kde absentují a šly do zaměstnání ve věku, kdy je dítě více samostatné, zajištění a rozvržení technického vzdělávání včetně jazykového, informovat o tom, že nás v budoucnu bude živit výroba a ne bankovní služby a vládní správa
29. Cutisin Jilemnice	podpora dělnických zejména technických oborů
30. Rehau Mor. Třebová	výrazně a účinně podporovat školy, poskytující technické vzdělání, aktivně v rámci regionu reagovat na potřeby firem a tam zaměřovat rekvalifikace, možnost většího sepětí s praxí, podporovat technické obory, více spolupráce školy - výroby
31. Kr. papírny Hostinné	aktivně spolupracovat se zaměstnavateli, poskytovat kvalitnější informace o uchazečích o práci o možnostech jejich uplatnění, zaměřit se na podporu dalšího celoživotního vzdělávání, reagovat na požadavky trhu práce, vycházet z požadavků trhu práce a využívat informace od zaměstnavatelů při vzdělávání, zaměřit se na další vzdělávání
32. Benteler Stráž	informovanost sebe sama, podpora ne šikana, legislativa – nezjednodušují ale komplikují, školy – degradovaly, církevní vzdělání, vzdělávat sebe i uchazeče, nehledat negativní senzace, ale pozitivní praxi
33. Nemocnice Prostějov	Zpružnila se možnost dotací na ohrožené skupiny – některé podmínky jsou prakticky nesplnitelné – zajištění trvalého pracovního poměru, naše zařízení je specifické soustředěním určitých profesí – lékaři, středně zdravotnický personál, farmaceut, fyzioterapeut, laboranti. Některé činnosti jsou zajišťovány dodavatelsky – úklid, praní a distribuce prádla
34. Jana Přerov	V naší organizaci zaměstnáváme všechny shora uvedené skupiny zaměstnanců dle potřeby provozu hotelu. Při obsazování případných uvolněných míst tyto skupiny zaměstnanců v žádném případě neznevýhodňujeme.
35. Bohema Z. Hory	Snížila počty dotazníků, změnily daňové zákony v odvodových povinnostech, přizpůsobili se poptávce na trhu práce,
36. VOP Protivanov	Legislativu zjednodušit
37. Adriana Litovel	

PŘÍLOHA

Klíčoví zaměstnavatelé osob se ZP v Olomouckém kraji

Jan Vorálek - Tess II
Správa lesů města Olomouc,
Ing. Viktor Hořín – Epava
Společnost ECOWAY, s.r.o.,
International Holding ENVI, a.s.
Jan Horváth - čistírna a prádelna,
BRUGI TRADING s.r. o. - hotel MILOTEL
Knihovna univerzity Palackého
Ing. Rudolf Kostrounek
ISS Česká republika, s.r.o.,
Hanácký masokombinát Olomouc, a.s.
WANZL spol. s r.o.,
Kovodružstvo Přerov
KOOPRON spol. s r.o.,
BRULÍK, spol. s r.o. - McDonald's
Moravské divadlo Olomouc,
Základní škola – Řezníčkova
SECURITAS ČR s.r.o.
Cukrárna MOSER
Česká pošta, s.p.
eBanka a.s. - divize Olomouc
Vědecká knihovna v Olomouci
KNS-ENGINEERING s.r.o.
Hotel U Dómu
Ing. Pavel Polák - Probal plus
Ing. Ladislav Veselý - zahradnictví,
Václav Švastal JR - hotel Prachárna
Renata Ištoková - cukrárna Mamka
VOTOBIA s.r.o.
SIGTRADING, a.s.
Jan Grézl - HARYSERVIS II.,
Charita Olomouc,
Hana Bilová – Drahanovice
V.K.P.M. s.r.o. – stolárna
Technické služby města Olomouce, a.s.
CAT-GATO s.r.o.,
České dráhy a.s.
Arcidiecézní charita Olomouc
Audacia agency s.r.o.
Timkem Česká republika s.r.o.
Marcela Nevrlá ISIC-NET,
Mateřská škola Hermannova
Středisko SOS
Domov důchodců Červenka
Hesperia Hotels, s.r.o.
SIPADAN s.r.o.,
Božena Gatěková - SPEKTRUM potřeb
Dany Systém spol. s r. o.,
Petr Jahoda - Hotel Zámek
Římskatolická fara sv. Mořice Olomouc
KROK – Hranice



***Regionální strategie celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce
v Olomouckém kraji pro zvyšování zaměstnanosti***
